

R A P P O R T N° 81

RAPPORT INTERMÉDIAIRE DE MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD-CADRE EUROPÉEN
SUR LES MARCHÉS DU TRAVAIL INCLUSIFS CONCLU LE 25 MARS 2010

23 mai 2012

2.478/1-1

R A P P O R T N° 81

Objet : Rapport intermédiaire de mise en œuvre de l'accord-cadre européen sur les marchés du travail inclusifs conclu le 25 mars 2010

Dans le cadre de leur Programme de travail du dialogue social européen en 2006-2008 et sur la base de leur Analyse conjointe du marché de l'emploi, les partenaires sociaux européens ont conclu le 25 mars 2010 un accord-cadre autonome sur des « marchés du travail inclusifs ».

En exécution du point 6 « Mise en œuvre et suivi » de cet Accord-cadre européen, sa mise en œuvre interviendra dans un délai de trois années à compter du 25 mars 2010, date de sa signature. Les organisations membres des organes du dialogue social européen qui ont signé cet accord rendront compte de sa mise en œuvre au Comité du dialogue social. Pendant les trois premières années après la date de la signature de cet accord, le Comité du dialogue social élaborera et adoptera un tableau annuel résumant les progrès de la mise en œuvre de l'accord. Un rapport complet des mesures de mise en œuvre sera rédigé par le Comité du dialogue social et adopté par les partenaires sociaux européens au cours de la quatrième année.

Afin de répondre à ce prescrit, le Conseil national du Travail s'est proposé d'une part, de mettre cet accord-cadre en œuvre au travers des mesures prises, ou envisagées pour l'avenir, par les partenaires sociaux au niveau fédéral interprofessionnel.

Cependant, comme la volonté de parvenir à un marché du travail plus inclusif ne dépend pas uniquement des partenaires sociaux au niveau fédéral interprofessionnel, le Conseil a d'autre part conclu, le 25 mai 2011, la recommandation n° 22, en vue d'impliquer à large échelle les acteurs de la concertation sociale. En effet, tant les secteurs que les organes régionaux de concertation ont des responsabilités à prendre, dans le cadre de leur propre champ de compétences, afin de donner exécution au cadre défini par les partenaires sociaux européens dans le point 5 de l'accord-cadre.

En exécution de cet accord-cadre et sur la base de ladite recommandation, le Conseil s'est engagé à réaliser un rapport intermédiaire des initiatives prises, ou envisagées pour l'avenir, au niveau des instances de concertation fédérales interprofessionnelles, régionales et des secteurs.

Ledit rapport sera soumis au Comité du dialogue social qui élaborera et adoptera, au mois de juin 2012, un tableau annuel résumant les progrès de la mise en œuvre de l'accord-cadre.

La Commission des marchés du travail inclusifs a été chargée de cette question.

Sur rapport de cette Commission, le Conseil a approuvé le 23 mai 2012, le rapport suivant.

x x x

I. INTRODUCTION

Dans le cadre de leur Programme de travail du dialogue social européen en 2006-2008 et sur la base de leur Analyse conjointe du marché de l'emploi, les partenaires sociaux européens ont conclu le 25 mars 2010 un accord-cadre autonome sur des « marchés du travail inclusifs ».

En exécution du point 6 « Mise en œuvre et suivi » de cet Accord-cadre européen, sa mise en œuvre interviendra dans un délai de trois années à compter du 25 mars 2010, date de sa signature. Les organisations membres des organes du dialogue social européen qui ont signé cet accord rendront compte de sa mise en œuvre au Comité du dialogue social.

Pendant les trois premières années après la date de la signature de cet accord, le Comité du dialogue social élaborera et adoptera un tableau annuel résumant les progrès de la mise en œuvre de l'accord. Un rapport complet des mesures de mise en œuvre sera rédigé par le Comité du dialogue social et adopté par les partenaires sociaux européens au cours de la quatrième année.

Afin de répondre à ce prescrit, le Conseil national du Travail s'est proposé d'une part, de mettre cet accord-cadre en œuvre au travers des initiatives prises, ou envisagées pour l'avenir, par les partenaires sociaux au niveau fédéral interprofessionnel.

Cependant, comme la volonté de parvenir à un marché du travail plus inclusif ne dépend pas uniquement des partenaires sociaux au niveau fédéral interprofessionnel, le Conseil a d'autre part conclu, le 25 mai 2011, la recommandation n° 22, en vue d'impliquer à large échelle les acteurs de la concertation. En effet, tant les secteurs que les organes régionaux de concertation ont des responsabilités à prendre, dans le cadre de leur propre champ de compétences, afin de donner exécution au cadre défini par les partenaires sociaux européens dans le point 5 de l'accord-cadre.

En exécution de cet accord-cadre et sur la base de ladite recommandation, le Conseil s'est engagé à réaliser un rapport intermédiaire des initiatives prises, ou envisagées pour l'avenir, au niveau des instances de concertation fédérales interprofessionnelles, régionales et des secteurs.

Ledit rapport sera soumis au Comité du dialogue social qui élaborera et adoptera, au mois de juin 2012, un tableau annuel résumant les progrès de la mise en œuvre de l'accord-cadre.

II. MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD-CADRE EUROPEEN

A. Considérations générales

Le Conseil relève tout d'abord que le présent rapport est le résultat d'une collaboration étroite entre les organes de concertation fédéraux interprofessionnels, régionaux et les secteurs.

Celui-ci rassemble en effet de façon non exhaustive les diverses initiatives prises ou envisagées par chacun des niveaux de concertation en vue de favoriser des marchés du travail inclusifs.

Le Conseil précise que les contributions des secteurs ont été transmises au Conseil en exécution de la recommandation n° 22, qui invitait les secteurs à lui faire part des bonnes pratiques dont ils pourraient se prévaloir, ainsi que des dynamiques positives qu'ils se proposaient de mettre en place pour favoriser l'inclusion sur les marchés du travail. De même, les instances régionales de concertation étaient encouragées à mettre en exergue le rôle qu'elles jouent dans l'élaboration des politiques actuelles et futures en ce domaine.

Le Conseil tient encore à souligner que cette recommandation constitue un outil commun des partenaires sociaux belges au niveau fédéral interprofessionnel. Celui-ci a une double vocation. Il doit permettre de garantir, d'une part, une plus grande implication de tous les acteurs dans la mise en œuvre de politiques d'inclusion sur le marché du travail. Il a d'autre part pour objectif d'assurer une meilleure lisibilité des actions menées à tous les niveaux en faveur d'une inclusion sur les marchés du travail, par le biais des différents reportages (rapports intermédiaires et rapport final) que le Conseil national du Travail s'est engagé à réaliser en la matière.

Concernant ce second volet, le Conseil constate que malgré l'appel fait aux secteurs pour qu'ils mettent en lumière les actions qu'ils auraient développées en matière d'inclusion sur les marchés de travail, seul un nombre limité de réponses lui sont parvenues et que ces réponses constituent un état des lieux des initiatives prises en matière d'inclusion sur les marchés du travail sans toutefois faire explicitement référence à l'accord-cadre.

Face à ce constat, le Conseil formule plusieurs hypothèses concernant les difficultés que les différents acteurs pourraient avoir rencontrées. Il se demande ainsi si les termes employés dans l'accord-cadre et la recommandation qui en découle sont suffisamment clairs quant aux objectifs visés et informations à fournir.

Il observe par ailleurs que les secteurs de taille plus réduite ne disposent ni des structures ni des ressources nécessaires pour réaliser une analyse des activités futures ou en cours en matière d'inclusion sur les marchés du travail.

Afin d'optimiser le taux de participation des secteurs et des instances régionales dans le cadre du prochain rapport, le Conseil se propose d'améliorer la lisibilité et la diffusion de la recommandation n° 22, notamment au travers d'explications plus claires sur les objectifs poursuivis par la recommandation, d'un relais plus efficace des informations entre les différents niveaux de concertation, et par la possibilité offerte aux différents acteurs de consulter en ligne les initiatives relevées par les secteurs et les Régions pour le présent exercice de rapportage.

Le Conseil encourage par ailleurs également les entreprises à faire part au Conseil des bonnes pratiques dont elles pourraient se prévaloir, par tous les moyens, même informels, qu'elles jugeront adéquats.

B. Mise en œuvre au niveau fédéral interprofessionnel

Les partenaires sociaux belges marquent depuis de nombreuses années un grand intérêt pour les thèmes abordés par cet Accord-cadre européen. Ils indiquent que des thèmes aussi fondamentaux et transversaux que les transitions de qualité, la participation au marché du travail et la cohésion sociale concernent tous les niveaux d'élaboration de politiques en la matière, tant à l'échelle nationale qu'internationale.

Au niveau international tout d'abord, le Conseil est étroitement associé aux travaux de l'OIT, qui tendent à favoriser, directement ou indirectement, des marchés du travail inclusifs. Les derniers en date sont menés dans le cadre de la 101^{ème} session de la Conférence internationale du Travail (juin 2012) et sont relatifs aux socles de protection sociale pour la justice sociale et une mondialisation équitable. Le Conseil a d'ailleurs soutenu, dans son avis n° 1.782 du 28 novembre 2011, la démarche entreprise par l'OIT, de promouvoir l'adoption de normes internationales, visant à encourager les Etats membres à élaborer au niveau national des socles de protection sociale dans le cadre de systèmes de sécurité sociale complets adaptés à leur situation et à leur niveau de développement.

Au niveau national ensuite, les partenaires sociaux ont, dans le cadre de leurs travaux, mené plusieurs actions en vue de donner exécution au cadre défini par les partenaires sociaux européens dans le point 5 de l'accord-cadre.

Ainsi, concernant la mise en œuvre des méthodes de recrutement et des politiques d'intégration spécifiques et efficaces pour favoriser la participation au marché du travail des travailleurs vulnérables, le Conseil national du Travail a formulé à diverses reprises des propositions quant à la mise en place de systèmes de réduction des cotisations sociales et de mesures d'activation en faveur des groupes à risque.

Parallèlement, des moyens financiers (cotisation de 0,1 % de la masse salariale) sont directement affectés par les secteurs et les entreprises pour financer des mesures en faveur de certains groupes à risque. Des travaux sont actuellement en cours au sein du Conseil national du Travail en vue d'optimiser ces efforts via une meilleure affectation de la cotisation et un monitoring tant plus performant que simplifié des résultats obtenus.

Par ailleurs, dans une démarche de promotion de la formation en alternance, les partenaires sociaux se sont proposés, dans le cadre de l'avis n° 1.770 émis conjointement par le Conseil national du Travail et par le Conseil Central de l'Economie, d'élaborer pour les jeunes en insertion professionnelle un socle fédéral concernant les dispositions minimales tant dans les matières de sécurité sociale que dans certains aspects de droit du travail. Cette valorisation s'inscrit en effet dans les objectifs de l'accord-cadre, dans lequel les partenaires sociaux confirment leur volonté de promouvoir des marchés du travail inclusifs, de maximiser l'épanouissement de la main-d'œuvre et d'améliorer les taux d'emploi et la qualité de ces emplois, notamment en favorisant la formation et le développement des compétences.

Dans cet avis, les partenaires sociaux ont également pointé la problématique de la mobilité comme un autre obstacle à l'insertion sur le marché du travail. Ils ont tout particulièrement souhaité améliorer la transparence et la transférabilité afin de faciliter la mobilité géographique et d'améliorer l'efficacité des marchés du travail, en accordant une attention aux jeunes qui doivent se rendre alternativement sur leur lieu de stage et dans le centre de formation sans bénéficier des tarifs avantageux des élèves et étudiants pour les transports en commun. Le coût de ces déplacements peut en effet dissuader le jeune dans son choix d'un lieu de stage. Dans le cadre de la poursuite de leurs travaux, les partenaires sociaux ont dès lors rappelé l'importance d'accorder le tarif préférentiel de la carte de train scolaire à l'ensemble des jeunes qui suivent une formation en alternance et ont proposé de trouver dans un bref délai, en concertation avec la SNCB, une solution adéquate et personnalisable, en matière de tarification, en fonction des diverses situations qui peuvent se présenter dans le cadre d'une formation en alternance (avis n° 1.785 relatif au prix des cartes de train en vigueur au 1er février 2012). Les travaux en la matière sont en cours.

Enfin, le Conseil a émis un avis conjoint avec le Conseil central de l'Economie concernant le rapport bisannuel 2010-2011 du Service de lutte contre la pauvreté, lequel portait sur les thèmes du droit logement et les perspectives d'avenir des jeunes. Il souligne à cet égard que l'action des partenaires sociaux dans le cadre de la lutte contre la pauvreté, la précarité et l'exclusion sociale partage de nombreux objectifs communs avec le prescrit de l'accord-cadre européen sur les marchés de travail inclusifs, tels que le renforcement de l'accès, du maintien et du retour à l'emploi des personnes en situation précaire.

C. Mise en œuvre au niveau des instances régionales de concertation et des secteurs¹

Le Conseil a, dans le cadre de la recommandation n° 22 susmentionnée, invité les secteurs à lui faire part des bonnes pratiques dont ils pourraient se prévaloir en la matière, ainsi que des dynamiques positives qu'ils se proposent de mettre en place.

De même, le Conseil a recommandé aux instances régionales de concertation qu'elles mettent en exergue le rôle qu'elles jouent dans l'élaboration des politiques actuelles et futures en ce domaine.

Pour ce qui concerne les instances régionales de concertation, plusieurs initiatives ayant pour ambition de favoriser des marchés du travail inclusifs sont en cours.

Ainsi, en Région flamande, le gouvernement flamand et les partenaires sociaux flamands ont notamment conclu, le 20 janvier 2009, un Pacte 2020, ainsi qu'un Plan d'emploi et d'investissement, le 18 décembre 2009, dans lesquels ils ont formulé des objectifs en lien avec les marchés du travail inclusifs.

En Région wallonne, le Conseil économique et social de Wallonie a pour sa part notamment insisté, dans son Mémoire 2009-2011, sur la nécessité de favoriser l'accès de tous au marché du travail, et en particulier des personnes les plus vulnérables. Il a également soutenu des politiques d'inclusion pour les employeurs et les travailleurs touchés par la crise économique (lutte contre les pénuries de main-d'œuvre et les difficultés de recrutement, l'accompagnement des demandeurs d'emploi, la revalorisation de l'enseignement qualifiant, la formation en alternance, la validation des compétences). Celui-ci a par ailleurs émis plusieurs avis dans les domaines de l'emploi et de la formation.

La Région de Bruxelles-Capitale a, de son côté, conclu, le 29 avril 2011, un Pacte de croissance urbaine durable, dont l'objectif est de s'inscrire dans la mise en œuvre de l'Accord-cadre européen sur les marchés du travail inclusifs.

Les secteurs qui ont remis une contribution se sont quant à eux efforcés de donner exécution au cadre défini par les partenaires sociaux européens dans le point 5 de l'accord-cadre par le biais d'actions spécifiques.

¹ L'ensemble des contributions des instances régionales et des secteurs sont annexées au présent rapport.

Celles-ci portent sur différents domaines, et de manière non exhaustive, notamment sur les domaines suivants.

- Campagnes de sensibilisation en vue d'améliorer l'image de leur secteur

Plusieurs secteurs ont notamment mis en place des actions ludiques (concours) ou éducatives en vue de faire connaître et d'éveiller l'intérêt des jeunes pour un secteur.

- Promotion de la diversité

Cet objectif est poursuivi par les secteurs notamment au travers de la mise en place de plans de diversité ou de codes de non discrimination, voire par le développement de médias de sensibilisation à la diversité.

- Information sur les emplois et les formations disponibles

Plusieurs initiatives visent les moyens mis en œuvre par les secteurs pour diffuser l'information sur les emplois et les programmes de formation disponibles, notamment par la création de fora, de banques de données représentant les emplois vacants, la présence du secteur aux bourses à l'emploi ou aux bourses d'étude.

- Coopération avec les systèmes éducatifs et de formation

De nombreuses réponses des secteurs ont porté sur les formations mises en place par les fonds sectoriels ayant notamment des objectifs liés à la formation, ou par les secteurs eux-mêmes. Ces centres de formation, qui travaillent chacun en coopération avec un ou plusieurs secteurs déterminés, sont avant tout chargés du développement et de la mise en œuvre des politiques de formation, tant collectives qu'adaptées aux besoins des individus.

Différentes mesures ont par ailleurs été développées en collaboration avec les systèmes éducatifs et de formation. Celles-ci peuvent prendre la forme de stages, de formations en alternance, de diverses collaborations avec des écoles techniques ou avec des organismes de formation pour les demandeurs d'emploi.

- Mise en œuvre de méthodes de recrutement et de politiques d'intégration spécifiques

En matière de recrutement et de mesures spécifiques d'intégration dans les secteurs et dans les entreprises, plusieurs initiatives accordent une attention particulière à l'intégration sur le marché du travail de groupes cibles (notamment chômeurs, travailleurs licenciés, peu qualifiés, allochtones, travailleurs plus âgés, jeunes, personnes atteintes d'un handicap) par l'adoption de mesures spécifiques, telles que l'apprentissage de la langue du lieu de travail, l'adaptation des postes de travail.

Par ailleurs, des politiques d'intégration spécifiques ont été développées dans certains secteurs, telles que, notamment, la diffusion de brochures visant à mettre en œuvre des stratégies de parrainage au sein des entreprises par le biais de brochures, l'encouragement de politiques d'accueil de qualité,...

- Introduction de plans individuels de développement des compétences

Plusieurs secteurs ont introduit des plans de compétence stratégiques visant à déterminer de façon individualisée les besoins de formation des travailleurs. Ceux-ci sont élaborés en concertation avec l'employeur - ou avec le centre de formation afférant au secteur - et le travailleur. Ceux-ci sont dans certains secteurs soutenus par la mise en place d'instruments d'auto-évaluation des compétences par le travailleur.

Dans de nombreuses situations, les formations individuelles sont soutenues financièrement.

Parallèlement, des plans de formation d'entreprises sont également mis en place.

- Favoriser la transparence et la transférabilité

Diverses mesures en vue d'améliorer la mobilité géographique et professionnelle sont soutenues par les secteurs. Ceux-ci promeuvent en ce sens le développement des systèmes de reconnaissance officielle des compétences professionnelles sur la base de la pratique d'un métier en faveur des travailleurs ou des demandeurs d'emploi qui n'ont pas obtenu le titre scolaire correspondant à ce métier. Une information sur ces validations de compétence et un accompagnement personnalisé des travailleurs sont en effet offerts par de nombreux secteurs.

Certains secteurs encouragent par ailleurs financièrement leurs travailleurs à suivre des formations reconnues.

- Promotion des contrats d'apprentissage

Enfin, plusieurs secteurs mettent en exergue des mesures spécifiquement adaptées aux jeunes inscrits dans des systèmes de formation en alternance, ainsi qu'aux jeunes qui souhaitent se réorienter vers une formation en alternance.

Ainsi, parmi les diverses offres de formations, de nombreuses mesures visent en particulier à gérer et à répondre aux besoins en matière de stages, notamment via la mise à jour régulière de banques de données relatives aux stages disponibles.

Plusieurs secteurs ont par ailleurs répondu au critère qualitatif de ces formations en alternance en assurant un étroit accompagnement des travailleurs bénéficiant de ces stages, et une adaptation régulière des formations à l'évolution des pratiques en entreprise, via des contacts réguliers entre les établissements d'enseignement ou de formation et les entreprises.

III. SUIVI DE LA MISE EN ŒUVRE

Le Conseil rappelle que conformément audit accord-cadre européen, une mise en œuvre interviendra dans un délai de trois années à compter du 25 mars 2010, date de sa signature. Des rapports annuels intermédiaires exposeront d'ailleurs les progrès de cette mise en œuvre. Un rapport complet des mesures de mise en œuvre sera élaboré par le Comité du dialogue social et adopté par les partenaires sociaux européens au cours de la quatrième année.

A cette fin, le Conseil entend émettre un troisième rapport intermédiaire à soumettre au mois de juin 2013 au Comité du dialogue social européen.

Le Conseil considère à cet égard que ce troisième rapport intermédiaire offre l'opportunité aux partenaires sociaux dans leur ensemble de valoriser et de rendre visibles leurs actions au niveau européen.

Il invite dès lors les secteurs à saisir cette possibilité pour lui faire part des bonnes pratiques dont ils pourraient se prévaloir, ou des progrès réalisés depuis leur première contribution à la mise en œuvre de la recommandation.

De la même manière, le Conseil encourage les instances régionales de concertation pour qu'elles mettent à nouveau en exergue le rôle qu'elles jouent dans l'élaboration de politique en ce domaine depuis leur première contribution à la mise en œuvre de la recommandation.

Enfin et compte tenu de cette même échéance, le Conseil encourage également les entreprises à faire part au Conseil des bonnes pratiques dont elles pourraient se prévaloir, par tous les moyens, même informels, qu'ils jugeront adéquats.

ANNEXES

Aan de heer Windey, voorzitter NAR
Aan de heer Delcroix, Secretaris NAR
Blijde Inkomslaan 121
1040 BRUSSEL



contactpersoon
Katrijn Vanderweyden
kvanderweyden@serv.be

ons kenmerk
SERV_BR_20110907_inclusieve_arbeidsmarkten_kvdlwit

Brussel
7 september 2011

Kaderovereenkomst inclusieve arbeidsmarkten

Geachte heer Windey,
Geachte heer Delcroix,

Op 1 juni 2011 ontvingen wij uw vraag om de Nationale Arbeidsraad in kennis te stellen van onze rol in het huidige en toekomstige beleid inzake de inclusieve arbeidsmarkten. Inclusieve arbeidsmarkten worden, conform de Europese kaderovereenkomst, omschreven als markten die aan iedereen op beroepsactieve leeftijd kansen bieden om betaalde arbeid te verrichten, hen daartoe aan te moedigen en een kader te voorzien voor hun ontwikkeling.

Wij danken u van harte voor uw vraag. De raakpunten met de domeinen waarover de SERV zich buigt, zijn inderdaad zeer groot. Het Vlaamse arbeidsmarktbeleid zet in op een maximale benutting en verhoging van het aanwezige potentieel op de arbeidsmarkt. De Vlaamse Regering en de Vlaamse sociale partners formuleerden op 20 januari 2009 in het Pact 2020 een aantal concrete doelstellingen om de komende tien jaar te komen tot meer mensen aan de slag, in meer werkbare jobs en in gemiddeld langere loopbanen. Wij kunnen hierbij naar de doelstellingen 9, 10 en 11 van het Pact verwijzen die gaan over werkzaamheid, werkbaarheid en talent. Ook kansengroepen en kwetsbare groepen krijgen in het Pact bijzondere aandacht. Recent nog lieten we als Vlaamse sociale partners aan de Vlaamse minister-president weten dat de doelstellingen inzake werk voor ons prioritair zijn in de uitvoering van het Pact.

Verder kunnen we onder meer verwijzen naar het Werkgelegenheids- en Investeringsplan dat op 18 december 2009 door de sociale partners en de Vlaamse regering ondertekend werd en loopt tot eind 2011. Hiervoor werd 70 miljoen euro uitgetrokken. Voor de doelgroep 50+ werd in oktober 2008 een specifiek akkoord gesloten, 'Samen op de bres 50+', dat sindsdien wordt uitgerold. Momenteel wordt in samenspraak tussen de sociale partners en de

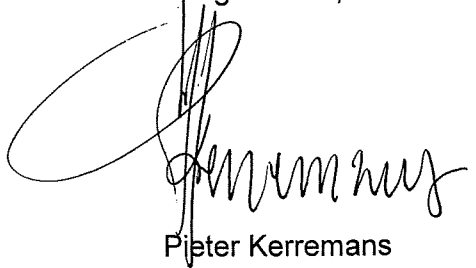
Vlaamse regering werk gemaakt van een nieuw akkoord over het Vlaamse arbeidsmarkt- en loopbaanbeleid.

Op de website van de SERV vindt u ook alle adviezen terug die de SERV recent opstelde i.v.m. arbeidsmarkttopics zoals opleidingscheques, lokale diensteneconomie en werkervaring. Ook stelde de commissie Diversiteit van de SERV diverse adviezen op die gericht zijn op meer arbeidsmarktkansen voor de doelgroepen personen met een arbeidshandicap en personen van allochtone afkomst.

Onderaan de brief vindt u een aantal links naar de genoemde documenten.

Onze medewerkers staan steeds ter beschikking om verdere uitleg te verschaffen of om informatie uit te wisselen.

Hoogachtend,



Pieter Kerremans
administrateur-generaal



Caroline Copers
voorzitter

http://www.serv.be/sites/default/files/documenten/SERV_ADV_20110525_Prioriteiten_Pact2020.pdf (prioriteiten pact 2020)

<http://www.serv.be/sites/default/files/documenten/pdfpublicaties/1503.pdf> (pact 2020)

<http://www.serv.be/sites/default/files/documenten/pdfpublicaties/1586.pdf> (WIP)

<http://www.serv.be/sites/default/files/documenten/pdfpublicaties/1388.pdf> (50+)

www.serv.be : doorklikken op 'werk' en 'diversiteit' voor de adviezen van de SERV en de commissie Diversiteit

CONTRIBUTION DU CESW AU RAPPORT DE SUIVI DU CNT SUR LA MISE EN ŒUVRE DE L'ACCORD CADRE
EUROPÉEN DU 25 MARS 2010
SUR DES MARCHÉS DU TRAVAIL INCLUSIFS

Le Conseil économique et social de Wallonie se réjouit de l'association des instances de concertation régionale à l'élaboration des rapports de suivi de la mise en œuvre de l'accord-cadre européen du 25 mars 2010 sur les marchés du travail inclusifs.

Les objectifs de l'accord-cadre sont évidemment une préoccupation constante et transversale des interlocuteurs sociaux wallons, suivie au travers des travaux de différentes Commissions internes, comme la Commission de l'Emploi, de la Formation et de l'Education ou la Commission de l'Action et de l'Intégration sociale.

A ce stade, le Conseil fait part des contributions apportées durant la présente législature à l'élaboration des politiques actuelles et futures en matière de marché du travail inclusif.

Dans son **Mémorandum 2009-2014**, le CESW a particulièrement insisté sur la nécessité de soutenir et favoriser l'accès de tous au marché de l'emploi. Au regard de la situation socioéconomique wallonne, les interlocuteurs sociaux ont souligné le réel défi que représente l'insertion dans l'emploi des **jeunes wallons**, en particulier les peu qualifiés, ainsi que des **personnes les plus éloignées** du marché du travail : demandeurs d'emploi ayant une (très) longue durée d'inoccupation, chômeurs exclus du bénéfice des allocations de chômage, demandeurs d'emploi à charge du CPAS, etc.

Le CESW a également mis l'accent sur le nécessaire soutien à apporter aux travailleurs et employeurs touchés par la crise économique, par le biais des dispositifs existants et de mesures à court terme complémentaires. Il s'agit notamment d'assurer une prise en charge immédiate et personnalisée des **travailleurs perdant leur emploi**, dans le cadre d'un licenciement collectif ou non, quel que soit leur statut (CDI, CDD ou intérimaire).

Pour concrétiser ces objectifs, le Conseil a mis en avant les points suivants :

- la lutte contre les pénuries de main-d'œuvre et les difficultés de recrutement,
- l'accompagnement des demandeurs d'emploi,
- la revalorisation de l'enseignement qualifiant,
- la formation en alternance,
- la validation des compétences.

Par ailleurs, au cours de cette législature, le Conseil a rendu de multiples **Avis** dans le champ de l'emploi et de la formation. Concernant l'inclusion sur le marché de l'emploi, il s'est notamment penché sur :

- la réforme du **service public de l'emploi** (Avis A.1050) et la mise en œuvre de l'**accompagnement individualisé** des demandeurs d'emploi et la coopération pour l'insertion (Avis A.1041 et A.1064),
- les programmes de **remise au travail des chômeurs**, dont les aides à la promotion de l'emploi et le programme de transition professionnelle (Avis A.1001 et A.1028),
- le soutien à la **création d'activités indépendantes**, comme les structures d'accompagnement à l'autocréation d'emploi (Avis A.1067) et le dispositif « airbag » visant à favoriser les transitions professionnelles vers le statut d'indépendant à titre principal (Avis A.1033 et A.1060),
- la **formation en alternance** (Avis A.1010),
- la **lutte contre les discriminations** (Avis A.1034),
- l'insertion professionnelle des **personnes handicapées** (Avis A.1015).

En outre, à la lecture de l'accord institutionnel du 11 octobre 2011 pour la sixième réforme de l'Etat, les interlocuteurs sociaux wallons ont constaté que les **transferts de compétences** constituaient un enjeu majeur pour la Wallonie. Les réformes attendues sur le marché du travail constituent une opportunité d'améliorer l'efficacité et la cohérence des politiques d'emploi et de formation. Un nombre important de ces mesures poursuivent d'ailleurs un objectif d'inclusion sur le marché du travail, comme les politiques des groupes-cibles (réduction de cotisations sociales « groupes-cibles » et activations des allocations de chômage), les titres-services, les agences locales pour l'emploi ou encore les mises à l'emploi des bénéficiaires du revenu d'intégration sociale ou de l'aide sociale (art.60§7 et art.61 de la loi CPAS). Le Conseil a dès lors mis en place en son sein des groupes de travail spécifiques chargés d'identifier les enjeux et perspectives de ces dossiers et de dégager les orientations des partenaires sociaux. Ce sujet a par ailleurs fait l'objet d'une récente publication du CESW¹.

Enfin, signalons que le Conseil soutient le bon fonctionnement et assure le secrétariat de nombreux **conseils spécialisés**, dont certains orientés vers le marché du travail inclusif, tels que le Conseil wallon de l'égalité entre hommes et femmes, la Commission d'agrément des entreprises de formation par le travail et des organismes d'insertion socioprofessionnelle, le Conseil wallon de l'économie sociale, etc.

¹ http://www.cesw.be/uploads/publications/fichiers/Regards/Regards_2012_ok.PDF

Tableau complet des engagements du Pacte de Croissance Urbaine Durable

Engagement 1	Favoriser la concertation des interlocuteurs sociaux entre eux ainsi que leur coopération avec les acteurs publics.	Pilotage
<i>Mesures</i>		
1.1	Associer le CESRBC, en tant que partenaire privilégié, à l'élaboration du volet socio-économique du projet de PRDD portant sur les matières économiques et sociales d'emploi, comprenant les politiques de transition économique, le développement des services et des équipements collectifs (logements, crèches, écoles, santé, ...) et les mesures d'inclusion sociale.	Cabinet Picqué
1.2	Organiser un dialogue permanent en matière de politique économique, d'emploi, de formation et d'enseignement, au sein du CBCES élargi aux pouvoirs publics communautaires, ainsi qu'aux organismes publics régionaux et communautaires relevant de leurs compétences à Bruxelles et concernés par le Pacte	Cabinet Picqué
1.3	Associer les acteurs publics de l'hinterland bruxellois quand cela s'avère nécessaire.	CESRBC
<i>Conditions de réussite</i>		
1	L'invitation à l'initiative du Gouvernement régional, de toutes les parties visées au point 1.2 pour arrêter, avec elles, les modalités de cette nouvelle concertation	CBCES
2	l'adhésion et l'implication des organismes publics concernés à cette procédure de concertation	3 cabinets
3	Le développement d'une collaboration entre le CESRBC, l'IBSA, le Conseil de coordination économique, l'Observatoire bruxellois de l'emploi et éventuellement d'autres partenaires, pour suivre et anticiper les conséquences à court et à moyen terme des mutations de l'économie urbaine (économie de services, soustraitances, ...) et des restructurations des entreprises bruxelloises (protection de l'emploi). Cette collaboration sera pilotée par le CESRBC	CESRBC
4	renforcer les missions du CESRBC afin de permettre notamment de mener un dialogue permanent avec les partenaires sociaux et les acteurs de l'emploi et de la formation, tant de Bruxelles que des zones économiques limitrophes. Les modalités d'une compétence d'avis en matière de formation et d'enseignement sur le territoire bruxellois seront examinées avec les pouvoirs concernés	Cabinet Cerexhe

Tableau complet des engagements du Pacte de Croissance Urbaine Durable

5	renforcement des collaborations entre les Secrétariats du CESRBC, de la CCFEE, du BNCTO et du Pacte territorial pour l'Emploi, afin d'assurer notamment la bonne articulation entre les engagements 1.2 et 2.1	CESRBC
6	renforcement des collaborations interrégionales	CESRBC
7	analyser la nécessité, en lien avec les nouvelles missions qui lui seraient confiées, de renforcer les moyens de fonctionnement du Secrétariat du CESRBC	Cabinet Cerexhe

Tableau complet des engagements du Pacte de Croissance Urbaine Durable

Engagement 2	Favoriser au niveau opérationnel les collaborations entre les opérateurs économiques, de l'emploi, de la formation professionnelle et de l'enseignement qualifiant	Pilote(s)
<i>Mesures</i>		
2.1	<p>Renforcer la collaboration structurelle entre les organismes d'intérêt public et les différents acteurs bruxellois à caractère économique, de l'emploi, de la formation professionnelle et de l'enseignement qualifiant et ce, notamment en lien avec la mise en œuvre du bassin de vie pour ce qui concerne plus spécifiquement la formation et l'enseignement qualifiant. L'objet de cette collaboration structurelle serait de faciliter les décisions, favoriser leur cohérence et de permettre l'évaluation régulière de leur mise en œuvre.</p> <p>Il importe de développer au mieux des synergies et une complémentarité entre les différents partenaires publics et privés</p>	CESRBC
2.2	Favoriser les synergies et les complémentarités entre l'ensemble des dispositifs locaux et régionaux d'emploi et de formation, en favorisant la création de partenariats structurés, Conjuguant les actions réciproques, en vue d'éviter une offre de services redondante et de faciliter les démarches des demandeurs d'emploi et celles des employeurs	Actiris BRUFOR
2.3	Favoriser les synergies et les complémentarités entre l'ensemble des dispositifs locaux et régionaux d'emploi et de formation avec les dispositifs régionaux et communautaires de revitalisation des quartiers et de cohésion sociale	Actiris BRUFOR
Conditions de réussite		
<i>1</i>	renforcer la gestion proactive du marché du travail :	
1.1	hiérarchisation et simplification des outils publics de programmation : <i>plans régionaux, accords de partenariat, accords de coopération relatifs aux politiques croisées (Régions – Communautés), contrats de gestion, etc.</i>	Cabinet Picqué
1.2	Production d'indicateurs d'observation et d'analyse des dynamiques du marché du travail et d'évaluation des différentes mesures prises au travers d'un rapport d'évaluation biennal qui prennent en considération la dynamique et la complexité des questions de l'emploi à Bruxelles, tels qu'énoncés dans le chapitre 2 du Pacte	IBSA Actiris-OBE

Tableau complet des engagements du Pacte de Croissance Urbaine Durable

1.3	présentation aux signataires de rapports conjoints élaborés par les OIP chargés de la mise en œuvre d'engagements découlant du Pacte	MRBC
1.4	conclusion d'un accord-cadre entre les opérateurs d'emploi (Actiris, Agences privées, OISP)	Cabinet Cerexhe
2	de manière régulière, organiser des réunions conjointes entre les comités de gestion ACTIRIS - Bruxelles Formation, Actiris-VDAB (voire à 3) sur des thématiques transversales emploi-formation	Actiris BRUFOR VDAB
3	renforcer les politiques croisées et les contributions de la Région au développement des actions de formation et d'enseignement à finalité d'emploi (opérateurs publics de formation, CTA, CDR, ...)	Cabinet Picqué Cabinet Cerexhe Cabinet Kir
4	Garantir la cohérence de la politique de l'emploi sur l'entièreté du territoire de la région par le biais : · d'Actiris, au niveau régional, à travers son Comité de gestion · de la participation des partenaires sociaux, au niveau zonal, aux organes de gestion des Missions Locales et des « Lokale Werwinkel » ainsi qu'à la commission zonale (modalités à déterminer) · des antennes d'Actiris, au niveau local	Actiris (pt 1 et 3) Cabinet Cerexhe (pt2)
5	Charger le Pacte territorial pour l'Emploi, en y associant, le cas échéant, les instances concernées de mener des initiatives pilotes dans le champ de l'égalité, de la diversité et de l'inclusion sociale, visant notamment le Rattrapage salarial hommes-femmes, la participation au marché du travail des familles monoparentales, l'accueil et l'intégration des travailleurs migrants, la promotion de la diversité et la cohésion sociale	PTE

Tableau complet des engagements du Pacte de Croissance Urbaine Durable

Engagement 3	Mobiliser les ressources et les opérateurs publics et privés dans une perspective d'accroître l'emploi des Bruxellois et la croissance urbaine durable.	Pilote(s)
<i>Mesures</i>		
3.1	Inviter les acteurs économiques et sociaux à <u>prendre conscience des 5 défis majeurs</u> auxquels la Région fait face, et les mobiliser en faveur de l'emploi des Bruxellois.	CESRBC
3.2	Améliorer le <u>matching</u> entre l'offre et la demande d'emploi. Les partenaires sociaux s'engagent à favoriser la transmission d'offres d'Emploi vers Actiris, lequel poursuivra la modernisation du matching à cet effet.	Actiris CESRBC
3.3	<u>Travailler de concert à des politiques économiques et industrielles</u> permettant la transition vers une économie plus durable et innovante, prenant en compte la nécessité de repenser les modes de production des biens et des services dans la perspective à terme d'une économie zéro carbone et de la raréfaction des matières premières, en tenant compte de l'importance de préserver et de développer l'activité économique.	Cabinet Cerexhe Cabinet Huytebroeck
3.4	Collaborer étroitement avec les représentants des secteurs professionnels afin d'opérationnaliser, en priorité, l'accord cadre existant dans le cadre du C2E, dans les domaines prioritaires identifiés par le Pacte, et à le traduire en protocoles d'accords sectoriels. Cet accord cadre est destiné à accroître les offres d'emploi sous statut « <u>CPE</u> » ou moyennant une « <u>FPI</u> » en vue d'offrir des expériences professionnelles aux demandeurs d'emploi bruxellois et particulièrement aux jeunes peu qualifiés. Concomitamment, l'augmentation des places de stages et de premières expériences professionnelles en fin de formation ou d'enseignement fera l'objet d'une attention Particulière.	CESRBC
3.5	Renforcer la <u>veille des métiers en pénurie</u> dans les secteurs identifiés par le Pacte et mobiliser les représentants des secteurs professionnels bruxellois afin de développer des plans d'action sectoriels, en partenariat avec les organismes publics d'emploi et de formation et les secteurs professionnels, afin de permettre aux demandeurs d'emploi bruxellois d'acquérir rapidement les qualifications requises par ces métiers.	Actiris/OBE
3.6	Evaluer et éventuellement réformer respectivement les clauses sociales et environnementales des marchés publics bruxellois du point de vue de leur pertinence en tant qu'instruments poursuivant les objectifs de la promotion de l'emploi, de la formation et de la transition vers une économie plus durable et innovante.	Cabinet Cerexhe Cabinet Huytebroeck CESRBC
3.7	Développer les activités d'emploi, de formation et d'enseignement des <u>Centres de référence professionnelle</u> (CdR), des Centres de technologies avancées (CTA) et du Regionale technologie centrum (RTC), en partenariat avec les secteurs professionnels, les organismes publics de formation (Bruxelles formation et le	Cabinet Cerexhe Actiris

Tableau complet des engagements du Pacte de Croissance Urbaine Durable

	RDB-VDAB) et les opérateurs de formation et d'enseignement spécialisés (EF-PME, Syntra Brussel et les Organismes d'insertion professionnelle) dans les secteurs visés, en particulier dans les domaines prioritaires identifiés par le Pacte.	
3.8	Amplifier et rassembler les dispositifs de formation existants relatif aux <u>métiers de la ville</u> et du secteur public, suivant une procédure, à convenir, spécifique au secteur public en partenariat avec L'ERAP.	Cabinet Cerexhe
3.9	Mettre en œuvre l'évaluation des mesures d'information et d' <u>orientation professionnelle</u> existantes et élaborer une politique globale d'orientation professionnelle mobilisant les différents acteurs concernés et les secteurs professionnels.	Actiris Brufor
<i>Conditions de réussite</i>		
1	Confier au CESRBC une mission de mobilisation des secteurs professionnels et de soutien à leurs actions d'emploi et de formation à Bruxelles, afin de favoriser la contribution des secteurs professionnels aux politiques d'emploi, de formation et d'enseignement	CESRBC
2	Confier au CBCES, notamment, sur base des outils d'analyses existants une mission d'identifier et d'analyser, d'une part, l'ensemble des secteurs menacés ou amenés à réorienter leurs modes de production des services ou de biens, du fait, entre autres, des contraintes environnementales et énergétiques, et, d'autre part, les secteurs d'avenir	CBCES
3	Soutenir ou renforcer les dispositifs d'accompagnement et de reconversion, tant des entreprises que des travailleurs des secteurs en transition économique ou en restructuration, avec une attention particulière aux TPE	Cabinet Cerexhe
4	Confier aux interlocuteurs sociaux la relance et le pilotage de la mise en oeuvre de l'accord cadre pour l'emploi des jeunes	CESRBC
5	Associer à l'analyse et à l'interprétation des fonctions critiques l'expertise des secteurs professionnels, de leurs fonds de formation, d'autres opérateurs publics concernés par les 5 domaines et des organismes de formation professionnelle, à l'occasion de focus sectoriels	Actiris/OBE Brufor
6	Avec l'aide des centres universitaires, promouvoir la recherche et l'innovation en lien avec les domaines couverts par le présent Pacte et en prenant appui sur les connaissances et études, en particulier celles qui relèvent les défis à long terme	Cabinet Cerexhe

Tableau complet des engagements du Pacte de Croissance Urbaine Durable

Outils		
1	Indicateurs d'évaluation du PCUD et d'indicateurs de développement urbain durable de la Région et de la métropole. Le choix de ces indicateurs sera soumis au CBCES pour validation et au CTRS pour avis. Le développement de ces indicateurs est confié à l'IBSA en concertation notamment avec l'OBE, l'IBGE, l'ABE, la SDRB...	IBSA
2	Inventaire des besoins en matière d'emploi, de formation et d'enseignement qui sera élaboré de manière régulière	Actiris

Aperçu sectoriel des efforts en matière de marchés de travail inclusifs

CP 109 et CP 110

Als antwoord op uw vraag aan de sociale partners van de paritaire comités 109 (confectiearbeiders), 110 (arbeiders textielverzorging) en 215 (bedienden kleding & confectie), in verband met de acties die ondernomen worden in het kader van de inclusieve arbeidsmarkt, vindt u hieronder een reactie van IVOC.

IVOC is als paritair beheerd opleidingscentrum voor de genoemde sectoren belast met de ontwikkeling en uitvoering van het opleidingsbeleid van de sociale partners. Puntsgewijs volgt hieronder een opsomming van een aantal IVOC-acties en projecten die kunnen passen in de verbetering van de toegang tot de arbeidsmarkt en de betere inzetbaarheid van werknemers en werkzoekenden.

1. Samenwerking met het onderwijs

De relatief grote belangstelling voor het werk in de modewereld ligt aan de basis van een breed en gediversifieerd onderwijs- en beroepsopleidingsaanbod. Alleen in Vlaanderen tellen we meer dan 3.000 jongeren die worden voorbereid op een job in de modewereld.

Afstemming tussen de sector en deze instanties onderling is noodzakelijk om efficiënt en effectief samen te kunnen werken.

In het forum Mode Creatief Onderwijs hebben de sociale partners uit de sector en vertegenwoordigers van alle geledingen van het modeonderwijs hun krachten gebundeld om het modeonderwijs in al zijn facetten te bevorderen.

Alle informatie over het samenwerkingsverband, de samenstelling en de acties, worden gepubliceerd op de website modeonderwijs.be

1.1. Stages voor BSO en TSO-leerlingen

Stages zijn voor leerlingen en studenten een geschikte opstap naar de bedrijfswereld. IVOC werkt mee aan de afstemming van vraag en aanbod van stageplaatsen. Diverse acties worden in dit verband opgezet, zoals de inventaris van stageplaatsen en het beheer van een stagedatabank. Ook de begeleiding van stages van leerlingen gebeurt vanuit de sector.

1.2. Deeltijds leren en BUSO

De sociale partners zorgen voor een aangepaste begeleiding en ondersteuning van leerlingen uit CLW en het BUSO die de stap naar een leerovereenkomst of stage wensen te zetten. IVOC ondersteunt werkplekleren logistiek door de begeleiding van deeltijds leerplichtigen naar een werkervaringsplaats.

1.3. Samenwerking school-bedrijf

Regelmatige contacten tussen scholen en bedrijven uit eenzelfde regio zijn een belangrijke voorwaarde om de doorstroming van schoolverlaters naar passende jobs te

verzekeren. Bovendien laat dit toe de lessen optimaal af te stemmen op de veranderende vereisten van de bedrijfswereld.

In verschillende Vlaamse regio's zijn traditioneel zogenaamde symbiosegroepen actief. Er zijn momenteel samenwerkingsverbanden in Ronse, Deinze, Kontich en Brussel.

Scholen met een afdeling mode of textielverzorging kunnen een project, waarin wordt samengewerkt met een confectie- of textielverzorgingsbedrijf, bij de sociale partners voor cofinanciering indienen.

Het accent moet liggen op de doorstroming van school naar arbeidsmarkt. Van de school wordt verwacht dat zij een inspanning levert, bovenop de reguliere opdracht als onderwijsinstelling. Deze projecten kunnen draaien rond de inhoud van praktijklessen of de begeleiding van leerlingen. Modeshows en promotie-initiatieven voor individuele scholen komen niet in aanmerking voor cofinanciering.

Na goedkeuring door de sociale partners binnen IVOC kan een school een beroep doen op een bedrag van max. 1250 euro dat tegenover een evenredige eigen inbreng staat. Fiftyfifty, dus.

1.4. Navorming van leerkrachten

IVOC ondersteunt de vaktechnische navorming van leerkrachten op verschillende manieren. Er zijn open opleidingen, specifiek voor leerkrachten. Ook bestaat een systeem van leerrekening voor leerkrachten

Zo kunnen leerkrachten een budget krijgen dat ze autonoom kunnen aanspreken om hun confectietechnische bijscholing te financieren. Op die manier trachten we onrechtstreeks de lesinhouden specifiek af te stemmen op de sectorspecifieke competenties en dus ook de efficiënte doorstroming van toekomstige werknemers te ondersteunen. De ondersteuning is bedoeld voor leerkrachten die deze specifieke inspanning leveren.

1.5. Lesmateriaal

IVOC ondersteunt de aanschaf en het gebruik van lesmateriaal om de onderwijsprogramma's optimaal af te stemmen op de bedrijfsrealiteit. Een voorbeeld is het project technische fiches:

Scholen met een modeafdeling werken sinds 2005 samen aan technische fiches en werkinstructies, voor de meest uiteenlopende kledingstukken en andere confectieartikelen. De fiches en instructies worden door de scholen in Autocad aangemaakt en bij IVOC gecentraliseerd in een database. Scholen die meewerken aan de database kunnen alle beschikbare fiches raadplegen, downloaden en in de lessen gebruiken en bewerken. Het project 'technische fiches' staat centraal in de ondersteuning die de sector biedt aan de ontwikkeling en kwaliteit van de vaktechnische lessen in het secundair onderwijs. Het systeem is drempelarm en gediversifieerd opgevat om zoveel mogelijk scholen toe te laten te participeren en zo ook een zo breed mogelijk publiek van leerlingen / toekomstige werknemers te kunnen bereiken. Momenteel werken 60 scholen samen rond dit project.

2. Samenwerking met derden

2.1. Samenwerking met andere sectoren

IVOC werkt samen met andere paritair beheerde opleidingsinstellingen, zowel nationaal als binnen Europa. Het gemeenschappelijke werkveld (internationaal), de gemeenschappelijke interessen, belangen en structuren (nationaal) liggen aan de basis van de actieve houding die IVOC aanneemt om tot samenwerking te komen en meerwaarde (economisch en inhoudelijk) te creëren.

Bijvoorbeeld, in het kader van de samenstelling van zijn opleidingskalender, werkt IVOC samen met andere, industriële, paritair beheerde opleidingscentra uit de textiel, de voedings en de metaalsector. De partners zetten een intersectorale samenwerking op rond de organisatie van beroepsopleidingen voor arbeiders en/of bedienden die behoren tot eenzelfde beroepsgroep of -categorie.

Ook met CEVORA werden afspraken gemaakt over de financiering van opleidingen die werknemers uit de confectie of textielverzorging bij CEVORA volgen en andersom

2.2. Internationale samenwerking

IVOC werkt samen met haar internationale equivalenten uit Frankrijk en Nederland. IVOC is partner in een netwerk van Europese, paritair beheerde opleidingsinstellingen uit de kleding- en textielsector.

2.3 Samenwerking met de VDAB & Bruxelles Formation

Begeleiding van werkzoekenden

De sociale partners volgen de opleidingen confectie en textielverzorging van werkzoekenden bij VDAB en Bruxelles Formation op. Tijdens de opleiding krijgen de cursisten aangepaste info over de sector, de tewerkstellings- en opleidingsmogelijkheden. IVOC ondersteunt de doorstroming naar werk, al dan niet via een stage, met motivatiepremies.

Jaarlijks wordt de begeleiding en ondersteuning van telkens 65 werkzoekenden naar een passende job in de sector vooropgesteld.

Opleidingsstages

Sinds 2009 bundelen IVOC en de VDAB hun krachten om stages van werkzoekenden in bedrijven te begeleiden. Alle Vlaamse confectie- en textielverzorgingsbedrijven kunnen van deze nieuwe dienstverlening gebruik maken. De doelgroep bestaat uit alle werkzoekenden die bij de VDAB een opleiding confectie of textielverzorging volgen. De bedoeling is meer stages te organiseren en een betere doorstroming naar een passende job te realiseren.

Jaarlijkse worden zo' n 130 werkzoekenden tijdens hun stage begeleid.

Samenwerking met de uitzendsector

Sinds 2009 werkt IVOC samen met het Vormingsfonds voor Uitzendkrachten. Zo kunnen ook uitzendkrachten mee opgenomen worden in het opleidingsplan van een confectie- of textielverzorgingsbedrijf. De opleiding van deze uitzendkrachten zal opgevolgd en gefinancierd worden net zoals de opleiding van de gewone werknemers uit het bedrijf. Het voorzien in een passende opleiding en later ook de doorstroom naar een vaste job, worden zo ondersteund.

3. Competentieontwikkeling van werknemers

3.1. Detectie van opleidingsnoden

Met het oog op de erkenning, inzet en verdere ontwikkeling van élk talent in de onderneming ondersteunen de sectorale sociale partners de bedrijven van de sector bij het ontwikkelen van een strategisch competentiebeleid. Strategisch competentiebeleid laat toe om de competentieontwikkeling van personeelsleden af te stemmen op de organisatiedoelstellingen. Het omvat het op een strategische manier onderkennen, inzetten en ontwikkelen van competenties.

IVOC biedt de bedrijven daarom een ondersteuning bij het in kaart brengen van opleidingsnoden. Ondernemingen kunnen beroep doen op externe experts. IVOC neemt de factuur (tot € 5.000) voor zijn rekening.

3.2. De opleidingsportefeuille

Ondernemingen kunnen bij IVOC opleidingssteun en begeleiding krijgen bij de opmaak en realisatie van een bedrijfsopleidingsplan. Het plan moet onderbouwd en met de werknemers overlegd zijn. Dit instrument is veruit het belangrijkste instrument in de IVOC-werking. Zo'n 150 confectie- en textielverzorgingsbedrijven doen beroep op deze ondersteuning, goed voor de opleiding van zowat 3.000 werknemers in 2011. Diverse tools en acties worden gekoppeld aan de opleidingsportefeuille (zie verder in deze nota).

3.3. De leerrekening

De sector ondersteunt de werknemers die individuele opleidingsinspanningen leveren met een leerrekening. Werknemers die op eigen initiatief loopbaanbegeleiding en/of opleiding volgen, worden door IVOC begeleid en kunnen via de leerrekening hun kosten recupereren tot € 640 per jaar.

3.4. Competentie-evaluatie

In 2009 en 2010 heeft IVOC een competentie-evaluatietool ontwikkeld. Daarmee kunnen werknemers autonoom hun competenties inschatten en beheren. Hij/zij kan dit economisch, persoonlijk of sociaal gebruiken om de positie op de arbeidsmarkt in te schatten, te beheren en aan te passen indien nodig. Ook een opleidingsplan kan ondersteund worden door de competentie-evaluatie.

Op basis van de informatie die in het persoonlijk opleidingsplan staat, kan de werknemer of werkzoekende inderdaad een aangepast opleidings- of begeleidingstraject volgen. Ook werkzoekenden (in een VDAB-opleiding) of leerlingen uit het mode-onderwijs tijdens hun stages, gebruiken de tool.

3.5. Ondersteuning bedrijfsinterne opleiders

De belangrijkste activiteit van IVOC bestaat erin bedrijfsopleidingsplannen op te maken en de realisatie ervan te begeleiden en te ondersteunen. In dit kader besteden de sociale partners bijzondere aandacht aan de ondersteuning van bedrijfsinterne opleiders. De bedoeling is na te gaan of en hoe we de kwaliteit van de opleidingen, gegeven door bedrijfsinterne opleiders kunnen verbeteren. Er komt ook een erkenning als bedrijfsinterne opleider na het volgen van een specifieke cursus. Hiervoor heeft IVOC een begeleidingsprogramma op punt gesteld.

Deze actie richt zich in het bijzonder tot oudere werknemers. Het is immers net deze categorie werknemers die vaak best geplaatst is de kennistransfer binnen de onderneming voor hun rekening te nemen.

3.6. Ondersteuning opleiding in basiscompetenties

De opleidingsportefeuille is het kader van acties rond basiscompetenties. De sociale partners bevoordelen de ontwikkeling van basiscompetenties, in het bijzonder Nederlands als tweede taal.

De bedoelde basiscompetenties worden gesitueerd in de bedrijfswereld en in het licht van de jobs van het IVOC-doelpubliek. Onder basiscompetenties kunnen het kunnen rekenen, lezen, schrijven, omgaan met een computer, het aannemen van een goede werkattitude, enz vallen. De bedoelde opleidingen rond elk van deze thema's, beantwoorden steeds aan twee criteria:

- ze ondersteunen de BREDE INZETBAARHEID van de werknemer op de arbeidsmarkt. Sectorspecifieke opleidingen vallen dus uit de boot.
- ze zijn toegankelijk en relevant voor ALLE WERKNEMERS die desbetreffende basiscompetentie (nog) ontbreken. Functiespecifieke opleidingen of opleidingen die een vooropleiding of voorkennis veronderstellen, vallen dus uit de boot.

Jaarlijks wordt een bereik van 300 werknemers vooropgesteld

3.7. Ervaringsbewijs

IVOC biedt werknemers en werkzoekenden de gelegenheid hun kennis en ervaring voor het beroep van stikster, stoomstrijkster of patronenmaakster te laten vastleggen in een officieel document, het ervaringsbewijs, afgeleverd door de Vlaamse Overheid. IVOC werkt mee door kandidaten te informeren en persoonlijk te begeleiden.

4. Diversiteit

IVOC voert promotie voor diversiteitsplannen en ondersteunt zo een duurzaam HR-beleid in de ondernemingen, dit in samenwerking met de Vlaamse overheid in het kader van een sectorconvenant.

4.1. Diversiteitsstrip

IVOC brengt sinds mei 2010 maandelijks een situatie omtrent diversiteit en de werkvloer in stripvorm uit. De verspreiding van de strip gebeurt via de IVOC-nieuwsbrief en de website. Het is een manier om diversiteit onder de aandacht te brengen en bespreekbaar te maken.

IVOC werkt samen met een gespecialiseerd productiebureau en met het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en Racismebestrijding.

De strips spelen zich af in een bedrijf uit onze sector. Elke strip bestaat uit scènes waarin mensen/stripfiguren zich omwille van hun verschillende culturen in een gespannen situatie bevinden. Het zijn herkenbare situaties die moeten uitnodigen een begeleidende tekst te lezen, waarin het 'waarom' van de spanning uit de doeken wordt gedaan.

De strip toont de spanning, maar er wordt geen partij gekozen. Met andere woorden, niemand komt als winnaar of verliezer uit het verhaal.

De uitleg is kort en bondig en beperkt tot het waarom van de spanning. Er wordt in de uitleg evenmin partij gekozen of enige norm gesteld.

Het is aan de lezer zelf conclusies te trekken.

De strip richt zich tot iedereen die in onze sector bezig is met personeel of personeelsbeleid, bedrijfsinterne opleiders en leidinggevenden in het bijzonder.

4.2. Non-discriminatiecode

Bedrijven die beroep wensen te doen om sectorale opleidingssteun, onderschrijven een non-discriminatiecode, waarin vooropgesteld wordt dat alle werknemers uit de onderneming gelijke opleidingskansen krijgen, gebaseerd op objectieve criteria. Deze code is dus een stap in de procedure rond de IVOC-begeleiding en financiering van bedrijfsopleidingen (zie punt 3.2)

Hiermee wordt geopteerd voor een pragmatische aanpak en een instrument dat kan worden ingepast in de belangrijkste formule van IVOC-opleidingssteun waarvan een kleine 150 bedrijven gebruik maken.

Ik hoop hiermee een nuttig antwoord op de vraag te hebben gegeven en ben uiteraard bereid verder mee te werken aan de uitvoering van de kaderovereenkomst inzake de inclusieve arbeidsmarkten.

PC 120 voor de textielnijverheid en het breiwerk

1. Werknemersopleidingen

De sector organiseert en coördineert opleidingsprojecten voor operatoren, regelaars en meestergasten uit de textielsector.

1.1. Ontwikkelen en realiseren van open opleidingen: alle open opleidingen zijn gratis voor textielwerknemers. Textielbedrijven kunnen individuele werknemers voor deze cursussen inschrijven.

1.2. De sector verzorgt in de bedrijven bedrijfsinterne opleidingen, die aansluiten op de werkpraktijk van de cursisten. Keuze van de lesgever, inhoud, accenten, aanpak, tijdsregeling, ... worden individueel met het bedrijf besproken. Om de organisatie van interne opleidingen voor werknemers te stimuleren, zijn er sectorale tegemoetkomingen voorzien ingeval een textielbedrijf een beroep doet op een externe trainer.

1.3. Sinds 2009 zijn er ook twee textielspecifieke webcursussen ter beschikking (een derde is in ontwikkeling). Een cursist (werknemer, werkzoekende, student) kan textielkennis aanleren:

- op eigen ritme en maat
- met onbeperkte toegang gedurende 3 maanden
- met desgewenst inhoudelijke of technische ondersteuning.

1.4. Opleidingsdomeinen:

- Textielspecifieke opleidingen
- Projecten 'Werkpleklerin'. Aan de hand van een sectorale competentietool kunnen textielbedrijven een methodiek invoeren op maat van het bedrijf voor het opleiden van nieuwkomers (operatoren) op de werkplek.
- Niet-textielspecifieke opleidingen: Praktijkgerichte opleidingen en trainingen in uiteenlopende domeinen zoals bv. kwaliteit, leidinggeven en communicatie, veiligheid en milieu, ...
- Algemeen technische opleidingen voor het instellen, aansturen en onderhouden van textielmachines.

2. Acties m.b.t. instroom in de sector

2.1. Vacaturewerking: Regelmatig worden de textielbedrijven gecontacteerd om hun vacatures kenbaar te maken. Die vacatures worden gepubliceerd op website www.TEXstream.be.

2.2. De sector neemt deel aan studie- en informatiedagen voor leerlingen om de opleidingsmogelijkheden en de tewerkstellingskansen in de sector te promoten.

2.3. De sector werkt aan projecten om de instroom van leerlingen, studenten en werkzoekenden naar de sector te promoten. Zo werd een educatief computergame ontwikkeld, www.textielexpert.be. In 2012 wil de sector gericht communiceren naar doelgroepen door gebruik te maken van de sociale media.

3. Acties m.b.t. uitstroom uit de sector

3.1. De sector participeert aan tewerkstellingscellen, opgericht in het kader van bedrijfsherstructureringen en er is een samenwerking met diverse outplacementkantoren. Dit alles met als doel het herplaatsen van textielmedewerkers die hun job verloren hebben en prioritair opnieuw in de textielsector.

3.2. In samenwerking met de overheid heeft de sector een project gerealiseerd in het kader van het Europees Fonds voor de aanpassing aan de Globalisering. Het project had als doelgroep werknemers uit de sector die getroffen werden door ontslag. Het project zelf bestond uit een aantal acties om ontslagen werknemers aan een nieuwe job te helpen, prioritair opnieuw in de textielsector.

4. Diversiteit en leeftijdsbewust personeelsbeleid

4.1. De sector onderneemt acties met betrekking tot het toeleiden, screenen en opleiden van werknemers uit kansengroepen en het stimuleren van een diversiteitsbeleid in de onderneming.

4.2. De sociale partners van de sector hebben in de CAO van 30 maart 2001 een non-discriminatiecode opgenomen om pro-actief uitvoering te geven aan de Europese nondiscriminatie richtlijnen.

4.3. In samenwerking met het federale Ervaringsfonds heeft de sector tal van concrete projecten opgezet om de werkbaarheid van oudere werknemers te verbeteren en daardoor de werkzaamheidsgraad van deze groep te verhogen.

4.4. De sector richt opleidingen "Nederlands op de werkvloer" in voor anderstalige werknemers op de werkvloer.

5. Competentiebeleid

5.1. Onderzoek naar de competentievereisten in de textielsector: er werd een studieonderzoek uitgevoerd met als centrale vraag: 'Welke (textiel)competenties heeft de textielsector over 5 a 10 jaar nodig?'

Het onderzoek heeft twee luiken een kwantitatief luik om inzicht te krijgen in de te verwachten evoluties van de sector (inzake marktoriëntatie, subsectoren, werkgelegenheid in het algemeen en per functietype en een kwalitatief luik om de toekomstige competentievereisten in kaart te brengen.

5.2. Een sectorale competentietool: De sector heeft een webgebaseerde tool ontwikkeld om competenties op de werkvloer te meten en te beheren:

- de aan te leren en gekende competenties van individuele medewerkers en op het niveau van ploegen en afdelingen systematisch te beheren;
- opleidingen op de werkvloer opzetten en opvolgen;
- een actueel zicht op de competentiesterktes en -zwaktes (bv. voor welke functies en ploegen heb ik geen/te weinig backups);
- de opleidingsuren (van de personen in opleiding en de interne begeleider), besteed aan werkplekieren, volledig en correct te registreren (onder meer in functie van de sociale balans);
- proactief aan opleiding(splanning) te doen.

CP 124

Verslag van de genomen uitvoeringsmaatregelen door de bouwsector i.k.v. inclusieve arbeidsmarkten

Inleiding

De Europese sociale partners hebben op 25 maart 2010 een kaderovereenkomst ondertekend i.k.v. de inclusieve arbeidsmarkten. Hiertoe formuleerde de Nationale Arbeidsraad (NAR) aanbeveling nr. 22 van 25 mei 2011 aan de sectoren en de gewestelijke overlegorganen met het oog op de omzetting van deze Europese kaderovereenkomst.

"Inclusieve arbeidsmarkten" bieden de kans aan iedereen op beroepsactieve leeftijd om betaalde arbeid te verrichten, moedigen hen daartoe aan en voorzien in een kader voor hun ontwikkeling.

In juni 2012 zal de NAR een tussentijds verslag opmaken dat zal voorgesteld worden aan het Europees Comité voor de sociale dialoog. Hiertoe wordt aan sectoren gevraagd om goede praktijken over te maken, evenals het formuleren van een toekomstvisie.

Acties vanuit de bouwsector

In het interprofessioneel akkoord van 1988 werd een werkgeversbijdrage "risicogroepen" ten belope van 0,10% van de loonmassa vastgesteld voor initiatieven inzake tewerkstelling en opleiding van risicogroepen.

Binnen de bouwsector worden volgende **risicogroepen** actief benaderd:

lage- of ongeschoolde jonge werkzoekenden, met name:

1. de jongeren die nog onderworpen zijn aan de deeltijdse leerplicht;
2. de jongeren van minder dan 25 jaar oud die hun zesde maand van inschrijving als werkzoekende ingaan en die geen diploma van hoger secundair onderwijs hebben;
3. laaggeschoolde werkzoekenden van 18 tot 23 jaar oud die geen diploma van het technisch of beroepssecundair bouwonderwijs hebben;
4. bijzonder moeilijk te plaatsen werkzoekenden die tewerkgesteld zijn in inschakelinginitiatieven die behoren tot de sociale economie (erkend door het fvb).

Laag- of ongeschoolde bouwvakarbeiders, met name:

1. de in de bouwsector tewerkgestelde arbeiders die onvoldoende of niet geschoold zijn voor de door hen uit te voeren taken;
2. de in de bouwsector tewerkgestelde arbeiders die geconfronteerd worden met nieuwe technologieën;
3. de in de bouwsector tewerkgestelde arbeiders die getroffen worden door een collectief ontslag of een herstructurering.

Jongeren uit het bouwvakonderwijs, met name: jongeren die voltijds bouwonderwijs volgen of willen volgen om een getuigschrift te behalen van de tweede of derde graad van het technisch of beroepssecundair onderwijs (gericht op de bouw) of een getuigschrift van het buitengewoon secundair onderwijs (gericht op de bouw).

Cijfermatige gegevens inzake sectorale vorming

Opleidingsactiviteiten		Werknemers	Werkzoeken	Alternerend leren-werken	Stagiairs uit het voltijds secundair onderwijs	Totaal aantal werknemers behorend tot het ressort van het PC
Aantal opgeleide personen ¹	Knelpuntberoepen ²	34.163	4.953	4.943 (ABO + JLW + IBO)	9.578	162.841
	Andere	4.913				
Geslacht	Aantal vrouwen	385	225	99	257	1.681
Schoolopleiding	< GHSO					62,8% = 102.264
	GHSO					36,0% = 58.623
	> GHSO					1,2% = 1.954
Nationaliteit	Belg					
	EU ³					

¹ Onder "opgeleide personen" moet in ruime zin worden verstaan, elke persoon die in de loop van het beschouwde jaar een opleiding heeft aangevat in het kader van een opleidingsmaatregel van de sector. Het betreft bijvoorbeeld:

- de personen die een opleiding in een sectoraal vormingscentrum hebben gevolgd;
- de personen die een opleiding in een onderneming of bij een externe opleidingsinstantie hebben gevolgd maar met financiële steun van de sector (bv. sectorale steun voor der werkgever en/of de werknemer).

² In te vullen in de rapporten vanaf 2005 (gegevens betreffende 2004).

	Andere					
Leeftijd	jonger dan of gelijk aan 25 jaar	6.316	2.199	3.069	9.578	25.418
	26 tot 44 jaar	22.538	2.396	1.699	0	81.386
	45 jaar of ouder	10.221	358	175	0	56.037
Aantal uren opleiding		1.343.376 + 153.630 (VCA)	1.306.731	18 à 24 maanden	1.813.260	

³ De Europese Unie moet worden verstaan als de uitgebreide unie na toetreding, op 1 mei 2004, van 10 nieuwe lidstaten. Om de vergelijkbaarheid tussen 2003 en de volgende jaren te garanderen, wordt aanbevolen reeds voor 2003 de uitbreidingslanden en hun onderdanen te beschouwen als deel van de Europese Unie.

Inhoudelijke acties

Benaming van de actie	Na te streven doelstellingen	Verantwoordelijke voor de actie	Doelgroep	Aantal betrokken werknemers of jongeren	Duur van de actie
Stelsels van alternerende opleiding	De bouwonderneming de mogelijkheid bieden om jongeren tussen 16 en 25 jaar zonder enige bouwqualificatie, op te leiden voor een bouwberoep via een alternerende opleiding die hoofdzakelijk plaatsvindt in de onderneming en aangevuld wordt met een opleiding in een opleidingscentrum	fvb-ffc Constructiv	Jonge werkzoekenden tussen 16 en 25 jaar	1.340 leerjongeren	Duur van de CAO (31.08.2013)
Stimuleren van omscholing van werkzoekenden naar een bouwberoep	Ondersteunen van basisopleidingen (versnelde beroepsopleidingen) en IBO georganiseerd in samenwerking met VDAB/FOREM/Bruxelles Formation/Arbeitsamt De werkzoekenden bouw ontvangen	fvb-ffc Constructiv	Werkzoekenden	6.519 cursisten basisopleiding 3.603 IBO-cursisten	Duur van de CAO (31.08.2013)

	<p>een doorstromingspremie indien ze na een basisopleiding bouw duurzaam tewerk gesteld zijn in de bouwsector.</p> <p>Naast een basisopleiding, kan een werkzoekende bouw eveneens instappen in een IBO bouw (VDAB)</p>				
	<p>Toeleidingsinitiatieven organiseren en coördineren de oriëntering, opleiding, toeleiding naar een job in de bouw en jobcoaching van werkzoekenden met aspiratie bouw.</p> <p>In dit kader wordt er eveneens in elke Vlaamse provincie ikv het SAB (Sectorale Arbeidsbemiddeling Bouw) gewerkt rond toeleiding van werkzoekenden (samenwerking fvb - VDAB)</p>	<p>fvb-ffc Constructiv</p>	<p>Werkzoekenden</p>	<p><u>Antwerpen:</u> (1/10/'09 – 31/12/'10)</p> <p><i>Oriëntatie:</i> 1.264</p> <p><i>Opleiding:</i> 223</p> <p><i>Tewerkstelling:</i> 539</p> <p><u>Mechelen:</u></p> <p><i>Oriëntatie:</i> 93</p> <p><i>Opleiding:</i> 26</p> <p><i>Tewerkstelling:</i> 30</p> <p><u>Oost-Vlaanderen:</u></p> <p><i>Screening:</i></p>	<p>- Overeenkomst met de stad Antwerpen, Onderwijs en VDAB</p> <p>- Overeenkomst met verschillende Oost-Vlaamse steden, GSIW, VDAB</p> <p>- Overeenkomst met de stad Mechelen en VDAB</p> <p>- Overeenkomst met de stad Kortrijk en VDAB</p> <p>- Overeenkomst met de stad Roeselare en VDAB</p>

				<i>Opleiding:</i> <i>Tewerkstelling:</i> 319 <u>West-Vlaanderen:</u> <i>Screening:</i> 695 <i>Opleiding:</i> 121 <i>Tewerkstelling:</i> 135	
Bijscholingsstelsels	De mogelijkheid bieden aan bouwondernemingen om hun arbeiders een bijscholing te laten volgen die volgens de behoeften van de onderneming op jaarbasis kan variëren van 4 uur (halve dag) tot maximum 300 uur (meer dan 7 weken) per arbeider. Deze opleidingen worden georganiseerd tijdens de werkuren of buiten de werkuren (periodes van weerverlet in de winter, 's zaterdags of 's avonds). Hiertoe werkt de sector samen met erkende opleidingscentra.	fvb-ffc Constructiv	Arbeiders uit bouwondernemingen	29.076 arbeiders uit 3.438 bouwbedrijven In totaal werden 697.006 opleidingsuren gerealiseerd	Duur van de CAO (31.08.2013)

	<p>Voor het volgen van opleidingen vergoedt de sector opleidingskost en loonkost aan de werkgever of een premie voor de werknemer in zaterdag-/avond-/ winteropleiding.</p> <p>Binnen het opleidingsaanbod is er specifieke aandacht voor kortgeschoolden en anderstaligen (bijv. VCA of Nederlands op de werkvloer). Zoals opgemerkt kan worden in het cijfermatig gedeelte, kent de sector veel kortgeschoolden. Om de opleidingen tot bij alle bouwvakarbeiders te brengen worden er specifieke opleidingsfolders verspreid in samenwerking met VDAB, Forem, Bruxelles-Formation en andere opleidingspartners.</p> <p>Bijna alle bouwberoepen zijn knelpuntberoepen waardoor het voor de sector noodzakelijk is zich ook te richten naar de kansengroepen.</p> <p>Het ultieme doel is jaarlijks één op twee bouwvakarbeiders opleiden. Hiertoe worden regionale acties</p>				
--	---	--	--	--	--

	<p>ondernomen en worden kleine en micro bouwbedrijven zeer actief geprospecteerd i.k.v. hun opleidingsnoden. O.b.v. klantenlijsten kunnen bedrijven benaderd worden die fvb moeilijk bereikt.</p> <p>Samen met het bouwbedrijf maakt het fvb een bedrijfsopleidingsplan op. De fvb-medewerkers binnen de regionale kantoren zijn experts in het geven van opleidingsadvies en zijn dan ook het aanspreekpunt voor bouwbedrijven i.k.v. opleiding.</p> <p>De opleidingen worden jaarlijks geëvalueerd en indien nodig bijgestuurd waardoor de kwaliteit van de bouwopleidingen gegarandeerd wordt.</p> <p>Twee keer per jaar wordt er een evaluatierapport opgemaakt om na te gaan of iedereen participeert aan opleiding met specifieke aandacht voor oudere bouwvakarbeiders en bouwvakarbeiders met een lage scholingsgraad (opgenomen in de cao</p>				
--	--	--	--	--	--

	bouw).				
Intense samenwerking met technische en beroepsscholen	Beschikbaar stellen van handboeken, beschikbaar stellen van didactische materialen (verboden de werf te betreden, bouwblokken, construis-moi une maison) organiseren van nascholingscyclussen voor de leerkrachten en eindejaarsleerlingen, promotie van het bouwonderwijs, regionale acties om het sociaal statuut van de bouwvakarbeider toe te lichten, doedagen (samenwerking beroepenhuis en VDAB-competentiecentrum), verspreiden van beroepens folders bij CLB's, beschikbaar stellen van een budgettaire enveloppe ter verbetering van de uitrusting van de bouwateliers en beschikbaar stellen van bouwplaatsmachines, samenwerking tussen de sector en FEMA/FEPRMA (scholen kunnen gratis of aan verlaagde prijzen bouwmaterialen verkrijgen), via stages en regionale acties de synergie tussen school en bedrijf optimaliseren (ontmoetingsmoment voor werkgevers	fvb-ffc Constructiv	Scholen	209 scholen met 429 bouwafdelingen 9.238 leerlingen uit de 3de graad	Duur van de CAO (31.08.2013)

	en laatstejaarsleerlingen bouw)				
Competentievalidering	Ervaringsbewijzen waarbij fvb erkend is als testcentrum of partner is: industrieel schilder, stellingbouwer, torenkraanbestuurder, bestuurder hydraulische graafmachine, bestuurder mobiele kranen.	fvb-ffc Constructiv	Werkzoekenden Werknemers		
Certificeren van werknemersopleidingen	Personencertificaat: industrieel schilder Bekwaamheidsattesten: snelopbouwkraan, mobiele kraan, autolaadkraan, bull, nivelleermachine, wiellader, hoogwerker, torenkraan, verreiker, minigraver, hydraulische graafmachine, graaf/laadcombinatie, schaarlift		Bouwwakarbeiders		
Outplacement	In de cao van 20 december 2007 en de cao van 14 mei 2009 hebben de sociale partners bouw de coördinatie	fvb-ffc Constructiv	Ontslagen bouwvakarbeiders		Duur van de cao

	<p>van sectoraal outplacement toevertrouwd aan het fvb. Dit outplacement richt zich naar 45+ en laaggeschoolde 40+ die ontslagen werden door hun werkgever. Daarnaast werd collectief ontslag mee opgenomen in de cao.</p>				
--	--	--	--	--	--

Sedert het interprofessioneel akkoord van 1998 besteden de sociale partners formeel bijzondere aandacht aan de vormingsinspanningen, met de vaststelling van een doelstelling van 1,9% van de loonmassa wat de financiële opleidingsinspanningen betreft. Zoals u in de bijlage 1 terug kan vinden, investeert de bouwsector **3,02%** van de loonmassa in opleiding.

**Bijlage 1: berekening opleidingsinspanning bouwsector (PC 124) volgens vernieuwde sociale balans
Opleidingsjaar 2009-2010**

Formele voortgezette beroepsopleidingsinitiatieven ten laste van de werkgever

Aantal betrokken werknemers

Aantal gevolgde opleidingsuren

Netto kosten voor de onderneming

Waarvan: bruto kosten rechtstreeks verbonden met de opleiding

Waarvan: betaalde bijdragen en stortingen ten gunste van collectieve fondsen

Waarvan: ontvangen subsidies en andere financiële voordelen (af te trekken)

Codes	M/V ⁴
5801	43.004
5802	1.229.661
5803	€39.999.535
58031	€30.998.900
58032	€20.579.085
58033	€11.578.451

Minder formele of informele voortgezette beroepsopleidings-initiatieven ten laste van de werkgever

Aantal betrokken werknemers

Aantal betrokken opleidingsuren

Netto kosten voor de onderneming

5821	64.650
5822	1.788.905
5823	€69.527.964

Initiële beroepsopleidingsinitiatieven ten laste van de werkgever

Aantal betrokken werknemers

Aantal gevolgde opleidingsuren

5841	10.187
5842	8.396.512

⁴ Voor de sociale balans wordt gevraagd gegevens aan te leveren per geslacht. Het fvb beschikt echter niet over deze informatie voor alle domeinen. Om die reden wordt de opsplitsing in dit document niet doorgevoerd.

Netto kosten voor de onderneming

5843	€75.764.447
------	-------------

Totale netto financiële inspanningen	€185.291.946
Loonmassa	
Totaal brutolonen	€3.001.878.581
Patronale lasten betaald aan de RSZ	€1.751.896.340
Andere door de werkgever gedragen lasten	€1.387.468.280
Totale loonmassa	€6.141.243.201
Verhouding totale financiële inspanning op loonmassa	3,02

Formele voortgezette opleidingsinitiatieven

❖ **Aantal betrokken werknemers** (code 5801)

▣ Werknemers met dossier fvb-ffc Constructiv

Dit is het aantal arbeiders dat een opleiding volgde waarvoor de werkgever een dossier indiende bij het fvb.

28.826

▣ Opleidingen bij leveranciers

Bij het aanschaffen of toepassen van nieuwe producten, materialen en/of uitrustingen sturen de bouwondernemingen regelmatig één of meer arbeiders in opleiding bij hun leveranciers. Die praktijk geldt voor de ruwbouwsector (bv. lijmen van baksteen, glijbekistingen, ...), maar nog meer voor de voltooiingsberoepen (houtbewerkingsmachines, cv-ketels, ...). Als voorzichtige schatting kan men stellen dat het hier gaat over 10.000 arbeiders die 1 dag opleiding volgen.

10.000

▣ Opleidingen met opleidingscheques

Op jaarbasis worden door Waalse bouwondernemingen 105.673 opleidingscheques gekocht. Deze opleidingscheques hebben een nominatieve waarde van €30,00 en kosten €15,00 per stuk. Bovendien werden er in Wallonië 75.152 uren opleiding gerealiseerd via het systeem "crédit adaptation". Via dit systeem kunnen Waalse bedrijven advies

en financiële hulp krijgen bij het organiseren van opleiding voor hun werknemers. De financiële hulp bedraagt €10,00.

De Vlaamse bouwbedrijven maken gebruik van de KMO-portefeuille, ze kunnen 1/2 van de kost van de opleiding recupereren met een maximum van €2.500,00 op jaarbasis. Voor de Vlaamse bouwbedrijven bedroeg deze tussenkomst €3.001.355,89 of 272.851 uren opleiding.

Uit de opleidingsdossiers van het fvb blijkt dat een arbeider gemiddeld 4 dagen opleiding volgt. We passen dit gemiddelde toe op het totaal aantal aangekochte cheques/kmo-portefeuille en de uren 'crédit adaption' om zo te komen op het totaal aantal opgeleide arbeiders, via deze systemen.

14.178

▣ Totaal voor code 5801

Door de som te maken van alle arbeiders uit de 3 bovenstaande rubrieken ontstaat, naar alle waarschijnlijkheid, een dubbeltelling. Het is inderdaad niet uit te sluiten dat een arbeider die een opleiding volgde via het fvb eveneens een opleiding volgde bij een leverancier. Anderzijds kan wel gesteld worden dat het fvb, opleidingscheques/KMO-portefeuille en "crédit adaptation" wederzijds exclusieve klassen zijn. Daarom kunnen deze laatste wel opgeteld worden, gezien de kans op dubbeltelling hier als miniem kan omschreven worden. De opleidingen via leveranciers kunnen wel voor dubbeltellingen zorgen, daarom worden ze niet opgenomen in het totaal voor code 5801.

43.004

❖ **Aantal gevolgde opleidingsuren** (code 5802)

▣ Uren opleiding via het fvb

Dit zijn de uren van arbeiders waarvoor de werkgever een opleidingsdossier indiende bij het fvb.

695.985

▣ Uren opleiding bij leveranciers

We kunnen ervan uitgaan dat op jaarbasis minstens 10.000 arbeiders 1 dag opleiding volgen bij een leverancier.

80.000

▣ Opleidingen met opleidingscheques

De Vlaamse bouwondernemingen maakten gebruik van de KMO-portefeuille voor 272.851 uren opleiding.

De Waalse bedrijven kochten voor 105.673 uren opleiding aan opleidingscheques en nog eens 75.152 uren opleiding via "crédit adaptation".

453.676

1.229.661

❖ **Netto kosten voor de ondernemingen** (code 5803)

▣ Bruto kost verbonden met de opleiding (code 58031)

Voor de kosten wordt de loonkost en de kost verbonden aan het opleidingscentrum in rekening gebracht.

Kost aan het opleidingscentrum

Voor de kost aan het opleidingscentrum rekenen we het aantal uren opleiding vermenigvuldigd met een gemiddelde kost van €11,00 per uur en dit enkel voor de opleidingen via het systeem opleidingscheques/kmo-portefeuille en 'crédit adaptation'. Leveranciers rekenen geen kost voor hun opleidingen en opleidingen via het fvb worden betaald door het fvb.

$$453.676 \times €11,00 = €4.990.430,89$$

Loonkost

Tijdens het eerste kwartaal van 2010 bedroeg het gemiddeld uurloon van een arbeider in de bouwsector €13,39. Bij dit uurloon rekent men de patronale lasten die de werkgever aan de RSZ betaalt (58,36%) en de andere patronale lasten gedragen door de werkgever (werkkleding, AOV, ...) of nog eens 46,22%. Rekening houdende met deze bijdragen komt een uurloon overeen met €27,39.

Opleidingen met dossier fvb (enkel tijdens werkuren)	416.032	X €27,39 =	€11.393.350
Opleidingen bij leveranciers	80.000	X €27,39 =	€2.190.860
Opleidingen met opleidingscheques/kmo portefeuille	378.524	X €27,39 =	€10.366.165
Opleidingen met "crédit-adaptation"	75.152	X €27,39 =	€2.058.094

Totaal bruto kost ondernemingen (kost centrum + loonkost) €30.998.900

▣ Betaalde bijdragen en stortingen ten gunste van collectieve fondsen (code 58032)

Via de RSZ betalen ondernemingen bijdragen aan verschillende fondsen. Deze bijdragen zijn uitgedrukt in percentages op de brutolonen. Deze percentages werden niet in rekening gebracht bij de berekening van de totale loonkost per uur. Het totaal aan brutolonen betaald in 09-10 bedraagt €3.001.878.581. De bijdrage aan het fvb bestaat uit: de bijdrage voor de vorming en tewerkstelling van risicogroepen, de bijdrage aan het fvb (samen 0,4%) en een forfait van €6.240.000,00.

Bijdrage voor de vorming en tewerkstelling van risicogroepen	0,15% =	€4.480.964
Bijdrage aan het fvb	0,25% + 6.240.000,00 forfait =	€13.708.274
Bijdrage betaald educatief verlof	0,08% =	€2.389.848
Totaal bijdragen stortingen fondsen		€20.579.085

▣ Ontvangen subsidies (code 58033)

De subsidies die hier in rekening worden gebracht, zijn de ontvangen vergoedingen voor de loonkost van het fvb, de opleidingscheques/KMO-portefeuille en "crédit adaptation".

fvb		
	416.032 uren	X €15,00 = €6.240.480
Opleidingscheques/KMO- portefeuille		€4.586.451
Crédit adaptation		€751.520
Totaal ontvangen subsidie		€11.578.451

▣ Netto kost voor de ondernemingen

De netto kost voor de ondernemingen = bruto kosten

+ de bijdragen aan de fondsen – ontvangen subsidies.

Of code 5803 = code 58031 + code 58032 - 58033

Of €30.998.900+ €20.579.085- €11.578.451= €39.999.535

Informele opleidingen

❖ **Betrokken arbeiders** (code 5821)

▣ On-the-job training

In 1999 deed de SERV een onderzoek, in samenwerking met de sociale partners bouw, naar de inwerktijd bij arbeiders in de bouwsector (Dan leiden we ze maar zelf op..., Patrick Roelandt, 1999). Door middel van een wetenschappelijke methode werd de tijd berekend nodig om een nieuwkomer in een bouwbedrijf de nodige basisvaardigheden aan te leren. In het rapport lezen we dat hiervoor gemiddeld 120 dagen nodig is binnen de ruwbouwsector en 170 dagen in de voltooiingsector. In die context belasten de bedrijven een geschoold arbeider, van de ploeg waarin de nieuwe arbeider is ingeschakeld, met de begeleiding van deze laatste. Naargelang de beroepen duurt deze begeleiding één à zes maanden.

De tijd die hier wordt geïnvesteerd, wordt geschat op 72 uren, en 36 uren voor de begeleiding (gezien één begeleider meerdere nieuwkomers gelijktijdig kan begeleiden). We rekenen deze tijd aan voor nieuwkomers die minstens 6 maanden in hun functie gebleven zijn. Per nieuwkomer die reeds ervaring heeft in de bouwsector (herintreder) rekenen we een opleidingstijd van 36 uren met 18 uren begeleiding. Ook hier reken we deze tijd aan voor nieuwkomers die minstens 6 maanden in hun functie gebleven zijn.

Nieuwkomers	14.592
Herintreders	<u>19.223</u>
Totaal	33.815

▣ Begeleiding stagiairs

Tijdens het schooljaar 09-10 deden 3.438 leerlingen uit het voltijds bouwonderwijs een stage in een bouwbedrijf. Gezien het leerlingen betreft die geen deel uitmaken van de sector is het aantal personen dat van deze opleiding genoot = 0.

▣ Deelname aan vormings- en kwaliteitscirkels

Een toolboxmeeting is een korte bijeenkomst van een leidinggevende met een groep operationele medewerkers. Het thema is een bepaald veiligheidsaspect in het algemeen of van een bepaalde taak in het bijzonder, een ongeval of een bijna-ongeval... Het opzet is het personeel sensibiliseren over veiligheid. Een toolboxmeeting duurt 15 à 20 minuten en zou maandelijks plaats moeten vinden. We gaan ervan uit dat de helft van de bouwvakarbeiders die werkt voor een VCA-gecertificeerd bouwbedrijf hieraan participeert.

	<u>30.835</u>
Totaal betrokken arbeiders	64.650

❖ **Aantal gevolgde opleidingsuren** (code 5822)

▣ On-the-job training

Nieuwkomers:

We rekenen 72 uren on-the-job training per nieuwkomer en 36 uren begeleiding door een begeleider

14.592 X 72 uren = 1.050.624

14.592 X 36 uren = 525.312

Totaal nieuwkomers 1.575.936

Herintreders:

We rekenen 36 uren on-the-job training per herintreder en 18 uren begeleiding door een begeleider

19.223 X 36 uren = 692.028

19.223 X 18 uren = 346.014

Totaal herintreders 1.038.042

Totaal uren on-the-job training (zonder begeleiding) **1.742.652**

▣ Begeleiding stagiairs

Geen bouwvakarbeiders

▣ Deelname aan vormings- en kwaliteitscirkels

Een toolboxmeeting duurt 15 à 20 minuten en zou maandelijks plaats moeten vinden. We rekenen 15 minuten 6 maal per jaar.

30.835 X 6 X 0,25 uren = 46.253

Totaal aantal betrokken opleidingsuren 1.788.905

❖ **Netto kost voor de onderneming** (code 5823)

▣ On-the-job training

De netto kost voor een uur on-the-job training bestaat uit de loonkost van de nieuwkomer en de loonkost van de instructeur. Voor de nieuwkomer gaat men ervan uit dat hij het brutoloon van een ongeschoolde ontvangt. Voor de instructeur houdt men rekening met het loon van een geschoolde 1^{ste} graad. Met sociale lasten betekent dit voor de nieuwkomer €25,00 en voor de geschoolde 1^{ste} graad €28,34.

Nieuwkomers:

1.050.624 uren X €25,00	€26.265.260
525.312 uren X €28,34	<u>€14.888.662</u>
Totaal nieuwkomers	€41.153.922
<i><u>Herintreders:</u></i>	
692.028 uren X €25,00	€17.300.476
346.014 uren X €28,34	<u>€9.806.906</u>
	€27.107.382
Totaal on-the-job training	€68.261.304

▣ Begeleiding stagiairs

Voor de begeleiding van een leerling van het voltijds onderwijs rekent men dat het bedrijf per stagedag ½ uur van de arbeider uit de categorie geschoolde 1^{ste} graad investeert. In 09-10 deden de leerlingen van het voltijds onderwijs in totaal 76.971 dagen stage in een bouwbedrijf.

76.971 dagen X 0.5 uren X €28,34 = €1.090.776

▣ Deelname aan vormings- en kwaliteitscirkels

Om deze kost te schatten vermenigvuldigen we het aantal opleidingsuren met het gemiddeld uurloon in het 1^{ste} kwartaal van 2009.

46.253 uren X €27,39 = €1.266.660

Totale kost voor de ondernemingen €69.527.964

Initiële beroepsopleidingen

❖ **Betrokken werknemers** (code 5841)

Binnen deze rubriek komen volgende opleidingssystemen in aanmerking: JLW, ABO, IBO, CISP en de middenstandsopleidingen. In het totaal worden alle personen geteld die betrokken waren bij deze opleidingsstelsels die minstens 6 maanden effectief opleiding volgden. Dit betekent zowel de personen die in 09-10 een opleiding startten als een opleiding beëindigden alsook de personen die het hele jaar actief waren in de opleiding.

JLW	486
ABO	1.383

IBO	3.658
CISP	1.233
Middenstand (nationaal)	3.427
	10.187

❖ **Aantal gevolgde opleidingsuren** (code 5842)

Voor de berekening van het aantal uren wordt een schatting gemaakt van het aantal uren dat een persoon aanwezig is in de onderneming. Bijvoorbeeld: een jongere met een JLW-overeenkomst is 3 dagen per week aanwezig in het bedrijf, dit zijn 12 dagen per maand of 96 uur. Deze schatting wordt vermenigvuldigd met het totaal aantal maanden dat deze personen effectief in opleiding waren.

JLW	3.968 maanden	X 96 uren =	380.928
ABO	9.808 maanden	X 128 uren =	1.255.424
IBO	9.387 maanden	X 160 uren =	1.501.920
CISP	14.796 maanden	X 96 uren =	1.420.416
Middenstand (nationaal)	29.983 maanden	X 128 uren =	3.837.824
			8.396.512

❖ **Netto kost voor de onderneming** (code 5843)

De netto kost voor de onderneming bestaat uit de vergoeding van de cursist en het uurloon van de opleidingsverantwoordelijke in het bedrijf. De vergoeding voor de cursist is verschillend per stelsel en varieert met de leeftijd van de cursist. Voor de berekening wordt rekening gehouden met een "gemiddelde vergoeding" en voor het uurloon van de opleidingsverantwoordelijke wordt het uurloon van een geschoolde 1^{ste} graad gebruikt. We gaan ervan uit dat een opleidingsverantwoordelijke gemiddeld 20 uur per maand besteedt aan de begeleiding van een cursist.

Vergoeding cursist

Opleidingssysteem	Aantal maanden	Maandvergoeding	Totaal
JLW	3.968	€624,17	€2.476.707

ABO	9.808	€715,49	€7.017.523
IBO	9.387	€1.326,00	€12.447.162
CISP	14.796	€391,41	€5.791.302,36
Middenstand	29.983	€374,10	€11.216.640

Vergoeding opleidingsverantwoordelijke

Opleidingssysteem	Aantal uren	Uurloon	Totaal
JLW	79.360	€28,34	€2.249.262
ABO	196.160	€28,34	€5.559.667
IBO	187.740	€28,34	€5.321.023
CISP	295.920	€28,34	€8.387.117
Middenstand	599.660	€28,34	€16.994.364

Totale loonkost

€77.460.767

❖ **Ontvangen subsidies**

De Waalse regio keert een subsidie uit aan bedrijven die een jongere opleiden via een alternerend leersysteem.

Deze premie bedraagt €1.240,00. Voor de schatting worden alle gestarte contracten geteld.

JLW	70	€1.240,00	€86.800
ABO	633	€1.240,00	€784.920
CISP	665	€1.240,00	€824.600

Totale ontvangen subsidie

€1.696.320

❖ **Netto kost voor ondernemingen**

= totale loonkost – ontvangen subsidies

€75.764.447

CP 126

Betreft: Goede praktijken en positieve dynamiek in het paritair comité voor de stoffering en de houtbewerking (nr. 126) i.f.v. de aanbeveling nr. 22 van de NAR van 25 mei 2011

tot uitvoering van de Europese kaderovereenkomst betreffende inclusieve arbeidsmarkten

1. Acties i.k.v. instroom vanuit het onderwijs

1.1. De sector heeft een **educatief pakket** 'hout vasthouden' ontwikkeld voor leerlingen van het vijfde en zesde jaar basisonderwijs. Doel van het pakket is om aan jongeren, leerkrachten en ouders vertrouwd te maken met hout en houtproducten en de interesse op te wekken voor opleidingskansen en tewerkstellingsperspectieven in de sector.

1.2. Scholieren uit het houtonderwijs worden uitgenodigd om deel te nemen aan een **wedstrijd**. Opdracht is om een originele houtcreatie te vervaardigen. De winnaar ontvangt de Woodward.

1.3. De sector neemt deel aan **studie- en informatiedagen** voor leerlingen om de opleidingsmogelijkheden en tewerkstellingskansen in de sector te promoten.

1.4. De sector stelt **stageplaatsen** ter beschikking aan leerlingen van het deeltijds onderwijs. Zowel in het kader van de leertijd (Syntra) als in het kader van het Industrieel leerlingenwezen.

De sector beschikt over een stage- en werkplekdatabank. Stageplaatsen zijn er zowel voor leerkrachten als voor leerlingen.

2. Acties m.b.t. competentieversterking

2.1. Er is een **sectorale competentiegids** die ondernemingen op weg helpt bij het invoeren en het uitwerken van een competentiebeleid.

2.2. Sectorspecifieke **opleidingen**: de sector organiseert opleidingen die afgestemd zijn op werknemers uit de sector maar ook open staan voor werkzoekenden. Naast sectorspecifieke opleidingen worden ook opleidingen georganiseerd in het kader van communicatieve vaardigheden (leidinggeven, instructies geven, samenwerking op de werkvloer... of ICT opleidingen).

2.3. De sector ondersteunt de bedrijven om **opleidingen op de werkvloer** te organiseren, die meer te structureren, **en de opleidingsprestaties ook beter te registreren**.

3. Acties m.b.t. instroom in de sector

3.1. **Vacaturedatabank**: De sector ontwikkelde in samenwerking met de VDAB een vacaturedatabank. De sector tracht op deze manier de openstaande vacatures te communiceren naar werkzoekenden

3.2. In geval van moeilijk in te vullen vacatures, is een **ondersteuning voorzien vanuit de sector**. De ondersteuning bestaat in het in kaart brengen van de vereiste competenties, formuleren van de vacaturetekst en de zoektocht naar alternatieve instroomkanalen.

3.3. **Ondersteuning bij individuele beroepsopleiding**. Wanneer jongeren of werkzoekenden zonder voorkennis van het beroep worden aangeworven in het stelsel van IBO, zorgt de sector voor ondersteuning (cf. opmaak opleidingsplan, praktische

organisatie en opvolging). In de sector bestaan er ook afspraken over sectorspecifieke IBO's.

4. Diversiteit en leeftijdsbewust personeelsbeleid

4.1. Sectorale cao van 24 september 2003 tot invoering van een **sectorale non-discriminatiecode**

4.2. De opleiding '**Nederlands op de werkvloer**' wordt door de sector ingericht voor kortgeschoolde en allochtone werknemers op de werkvloer.

4.3. In samenwerking met het federale **Ervaringsfonds** heeft de sector tal van concrete projecten opgezet om de werkbaarheid van oudere werknemers te verbeteren en daardoor de werkzaamheidsgraad van deze groep te verhogen.

4.4. Promotie en ondersteuning i.k.v. **diversiteitsplannen**. In een dergelijk plan worden streefcijfers opgenomen m.b.t. instroom, doorstroom en opleiding van doelgroepwerknemers.

4.5. Protocol 2011-2012: aandacht voor de inschakeling in het arbeidsproces van de **personen met een handicap**, of van de arbeiders die wegens een arbeidsongeval niet meer in staat zijn het overeengekomen werk uit te voeren.

5. Uitstroom uit de sector

De sector biedt in geval van ontslag **zowel individueel als collectief outplacement aan**. Collectief outplacement voor werknemers die ontslagen worden in geval van sluiting, faillissement of herstructurering.

CP 130

Het Paritair Comité voor het drukkerij-, grafische kunst- en dagbladbedrijf (PC130) heeft op 19.1.2012 de vraag van de Nationale Arbeidsraad besproken. De sector kan vandaag nog geen advies uitbrengen maar partijen zijn bereid om het thema in een breder kader te bekijken.

CP 140.01

1. CAO risicogroepen : CAO van 17/02/11 die een inspanning van 0,5 % t.v.v. deze risicogroepen voorziet;
2. CAO sociaal begeleidingsplan : CAO van 10/05/10 houdende het sociaal begeleidingsplan voor het rijdend personeel van de bedrijven die geregeld vervoer voor rekening van De Lijn verzekeren. Dit plan werd opgesteld n.a.v. de besparingen bij De Lijn.
3. Sectorconvenant tussen de Vlaamse Regering en de sociale partners van de sector van de private autobus – en autocarbedrijven, die een reeks maatregelen bevat die de toegang tot, de terugkeer naar en het behoud van de tewerkstelling in de sector beogen.

- a. Het verzekeren van de instroom van voldoende en goed opgeleide chauffeurs :
 - i. Door de samenwerking met de VDAB te continueren
 - ii. Door het opzetten van samenwerkingsverbanden met andere potentiële instroomkanalen
- b. Het ondersteunen van het retentiebeleid : de instroom van chauffeurs moet zoveel als mogelijk ondervangen worden :
 - i. Door de sensibilisering van de sector (werkgevers en werknemers) inzake het belang van de tijdige organisatie van de verplichte nascholing
 - ii. Door het aanbieden en organiseren van kwaliteitsvolle nascholing voor alle arbeiders van de sector
- c. Het bevorderen van de integratie in het bedrijf :
 - i. Door het ondersteunen van diversiteitsplannen
 - ii. Door werk te maken van een kwalitatief onthaalbeleid
 - iii. Door de integratie van anderstaligen te bewerkstelligen via opleidingen Nederlands Op de Werkvloer
 - iv. Door drempelverlagend te werken voor de instroom van kansengroepen

CP 209

Antwoord op vraag FOD WASO ivm aanbeveling n° 22 van de NAR tot uitvoering van de Europese kaderovereenkomst betreffende inclusieve arbeidsmarkten.

In antwoord op het schrijven van 28 november 2011 met het verzoek om de Nationale Arbeidsraad in kennis te stellen van goede praktijken en positieve dynamiek voor inclusieve arbeidsmarkten, wensen de leden van het PC 209 (Paritair Comité voor de bedienden van de metaalfabrikatennijverheid) de Raad te informeren dat zij reeds een aantal afspraken hebben gemaakt in collectieve arbeidsovereenkomsten die een kader bieden voor de ontwikkeling van een inclusieve arbeidsmarkt.

Meer in het bijzonder gaat het om volgende afspraken:

- Een globaal **opleidingsengagement** in 2012 van 1,6% in tijd te besteden aan beroepsopleiding ten opzichte van het geheel van de door de totaliteit van de bedienden jaarlijks gepresteerde uren afgesproken in het Nationaal akkoord 2011-2012 van 4 juli 2011 - artikel 8.2 .
- Een regeling inzake **verplichte globale opleidingsplannen** in de ondernemingen vanaf 1 januari 2008 volgens de bepalingen van het Nationaal akkoord 2007-2008 van 24 september 2007 - artikel 7 §4.

- Een regeling inzake een **opleidings-CV**, die de competenties van de werknemers in kaart brengt, opgenomen in de CAO van 7 juli 2008 betreffende het opleidings-CV.
- **Werkzekerheidsclausule** met procedures voor meervoudig ontslag, afgesproken in artikel 3 van het Nationaal akkoord 2011-2012 van 4 juli 2011.
- Het **behoud van anciënniteit** bij de omzetting van arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur en arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid in arbeidsovereenkomsten van onbepaalde duur (regeling vanaf 1 september 2007) , voorzien in artikel 14 van het Nationaal akkoord 2007-2008 van 24 september 2007.
- Dezelfde **rechten op outplacement, opleiding en vorming** als vaste bedienden na minstens 1 jaar aaneensluitende tewerkstelling voor dezelfde werkgever met een tijdelijk contract of een contract voor uitzendarbeid, opgenomen in het artikel 6 van het Nationaal akkoord 2009-2010 van 6 juli 2009.

CP 214

1. Werknemersopleidingen

De sector organiseert en coördineert opleidingsprojecten voor bedienden, via het sectoraal opleidingscentrum Cobot-Bedienden vzw. Het opleidingsaanbod van de sector staat open voor alle werkzoekenden en leerkrachten.

Opleidingsaanpak

Ontwikkelen en realiseren van **open opleidingen**. Alle open opleidingen zijn gratis voor textiel werknemers. Textielbedrijven kunnen individuele werknemers voor deze cursussen inschrijven.

De sector verzorgt in de bedrijven **bedrijfsinterne opleidingen**, die aansluiten op de werkpraktijk van de cursisten. Keuze van de lesgever, inhoud, accenten, aanpak, tijdsregeling, ... worden individueel met het bedrijf besproken. Om de organisatie van interne opleidingen voor werknemers te stimuleren, zijn er **sectorale tegemoetkomingen** voorzien ingeval een textielbedrijf een beroep doet op een externe trainer.

Sinds 2009 zijn er ook **twee textielspecifieke webcursussen** gratis ter beschikking (een derde cursus is in ontwikkeling). Een cursist (werknemer, werkzoekende, student) kan textielkennis aanleren:

- op eigen ritme en maat met onbeperkte toegang gedurende 3 maanden met inhoudelijke en technische ondersteuning.

Opleidingsdomeinen

- Textielspecifieke opleidingen
- Niet-textielspecifieke opleidingsthema's, gericht op kennis, vaardigheden en attitudes.

Doel van elke opleiding is dat de werknemer zijn of haar functie zelfstandig, deskundig en gemotiveerd kan uitoefenen. De drempel tot deelname wordt zo laag mogelijk gehouden.

2. Onderzoek naar de competentievereisten in de textielindustrie

Door de transitie van de textielsector werd een studie uitgevoerd met als centrale vraag: 'Welke (textiel)competenties heeft de textielsector over 5 a 10 jaar nodig?' Het onderzoek heeft **twee luiken**:

- een kwantitatief luik om inzicht te krijgen in de te verwachten evoluties van de sector (inzake marktorientatie, subsectoren, werkgelegenheid in het algemeen en per functietype);
- een kwalitatief luik om de toekomstige competentievereisten in kaart te brengen.

3. Samenwerking binnen en buiten de sector op vlak van vorming en opleiding

In de sector zijn er drie structurele samenwerkingsverbanden:

- Vorming Milieu & Energie: doelstelling: jaarlijks een modulair vormingspakket milieu aanbieden dat beantwoordt aan de verplichte navorming voor milieucoördinatoren van 30 uren op jaarbasis.
- Preventie en bescherming textiel: doelstelling: infosessies organiseren omtrent actuele veiligheidsthema's.
- Intersectorale samenwerking: doelstelling: sectoroverschrijdende vormingen voor bedienden samen organiseren.

4. Project i-Design

Het project 'i-Design' heeft als doelstellingen om artistiek opgeleide personen:

- de juiste textielkennis en -feeling bij te brengen, die nodig is om weefsels in hun fysische en esthetische aspecten te doorgronden;
- CAD/CAM efficiënt te leren gebruiken om dessins te ontwerpen van een pril idee tot een weefklaar project.

5. Reconversieprojecten

In geval van bedrijfsherstructureringen en -sluitingen worden acties ondernomen met het oog op de hertewerkstelling van ontslagen werknemers. De sector participeert daartoe aan **tewerkstellingscellen**, opgericht in het kader van bedrijfsherstructureringen en er is een samenwerking met diverse outplacementkantoren. Dit alles met als doel het herplaatsen van textielmedewerkers die hun job verloren hebben:

- Informatie verschaffen over de sector en de belangrijkste functies, zowel aan de outplacementbegeleiders als aan de ontslagen werknemers.
- Begeleiden/Opleiden van kandidaten die een terugkeer naar een nieuwe textielfunctie overwegen (coöperatie tussen Cobot vzw en outplacementkantoren).

Als antwoord op uw vraag aan de sociale partners van de paritaire comités 109 (confectiearbeiders), 110 (arbeiders textielverzorging) en 215 (bedienden kleding & confectie), in verband met de acties die ondernomen worden in het kader van de inclusieve arbeidsmarkt, vindt u hieronder een reactie van IVOC.

IVOC is als paritair beheerd opleidingscentrum voor de genoemde sectoren belast met de ontwikkeling en uitvoering van het opleidingsbeleid van de sociale partners. Puntsgewijs volgt hieronder een opsomming van een aantal IVOC-acties en projecten die kunnen passen in de verbetering van de toegang tot de arbeidsmarkt en de betere inzetbaarheid van werknemers en werkzoekenden.

1. Samenwerking met het onderwijs

De relatief grote belangstelling voor het werk in de modewereld ligt aan de basis van een breed en gediversifieerd onderwijs- en beroepsopleidingsaanbod. Alleen in Vlaanderen tellen we meer dan 3.000 jongeren die worden voorbereid op een job in de modewereld.

Afstemming tussen de sector en deze instanties onderling is noodzakelijk om efficiënt en effectief samen te kunnen werken.

In het forum Mode Creatief Onderwijs hebben de sociale partners uit de sector en vertegenwoordigers van alle geledingen van het modeonderwijs hun krachten gebundeld om het modeonderwijs in al zijn facetten te bevorderen.

Alle informatie over het samenwerkingsverband, de samenstelling en de acties, worden gepubliceerd op de website modeonderwijs.be

1.1. Stages voor BSO en TSO-leerlingen

Stages zijn voor leerlingen en studenten een geschikte opstap naar de bedrijfswereld. IVOC werkt mee aan de afstemming van vraag en aanbod van stageplaatsen. Diverse acties worden in dit verband opgezet, zoals de inventaris van stageplaatsen en het beheer van een stagedatabank. Ook de begeleiding van stages van leerlingen gebeurt vanuit de sector.

1.2. Deeltijds leren en BUSO

De sociale partners zorgen voor een aangepaste begeleiding en ondersteuning van leerlingen uit CLW en het BUSO die de stap naar een leerovereenkomst of stage wensen te zetten. IVOC ondersteunt werkplekleren logistiek door de begeleiding van deeltijds leerplichtigen naar een werkervaringsplaats.

1.3. Samenwerking school-bedrijf

Regelmatige contacten tussen scholen en bedrijven uit eenzelfde regio zijn een belangrijke voorwaarde om de doorstroming van schoolverlaters naar passende jobs te verzekeren. Bovendien laat dit toe de lessen optimaal af te stemmen op de veranderende vereisten van de bedrijfswereld.

In verschillende Vlaamse regio's zijn traditioneel zogenaamde symbiosegroepen actief. Er zijn momenteel samenwerkingsverbanden in Ronse, Deinze, Kontich en Brussel.

Scholen met een afdeling mode of textielverzorging kunnen een project, waarin wordt samengewerkt met een confectie- of textielverzorgingsbedrijf, bij de sociale partners voor cofinanciering indienen.

Het accent moet liggen op de doorstroming van school naar arbeidsmarkt. Van de school wordt verwacht dat zij een inspanning levert, bovenop de reguliere opdracht als onderwijsinstelling. Deze projecten kunnen draaien rond de inhoud van praktijklessen of de begeleiding van leerlingen. Modeshows en promotie-initiatieven voor individuele scholen komen niet in aanmerking voor cofinanciering.

Na goedkeuring door de sociale partners binnen IVOC kan een school een beroep doen op een bedrag van max. 1250 euro dat tegenover een evenredige eigen inbreng staat. Fiftyfifty, dus.

1.4. Navorming van leerkrachten

IVOC ondersteunt de vaktechnische navorming van leerkrachten op verschillende manieren. Er zijn open opleidingen, specifiek voor leerkrachten. Ook bestaat een systeem van leerrekening voor leerkrachten

Zo kunnen leerkrachten een budget krijgen dat ze autonoom kunnen aanspreken om hun confectietechnische bijscholing te financieren. Op die manier trachten we onrechtstreeks de lesinhouden specifiek af te stemmen op de sectorspecifieke competenties en dus ook de efficiënte doorstroming van toekomstige werknemers te ondersteunen. De ondersteuning is bedoeld voor leerkrachten die deze specifieke inspanning leveren.

1.5. Lesmateriaal

IVOC ondersteunt de aanschaf en het gebruik van lesmateriaal om de onderwijsprogramma's optimaal af te stemmen op de bedrijfsrealiteit. Een voorbeeld is het project technische fiches:

Scholen met een modeafdeling werken sinds 2005 samen aan technische fiches en werkinstructies, voor de meest uiteenlopende kledingstukken en andere confectieartikelen. De fiches en instructies worden door de scholen in Autocad aangemaakt en bij IVOC gecentraliseerd in een database. Scholen die meewerken aan de database kunnen alle beschikbare fiches raadplegen, downloaden en in de lessen gebruiken en bewerken. Het project 'technische fiches' staat centraal in de ondersteuning die de sector biedt aan de ontwikkeling en kwaliteit van de vaktechnische lessen in het secundair onderwijs. Het systeem is drempelarm en gediversifieerd opgevat om zoveel mogelijk scholen toe te laten te participeren en zo ook een zo breed mogelijk publiek van leerlingen / toekomstige werknemers te kunnen bereiken. Momenteel werken 60 scholen samen rond dit project.

2. Samenwerking met derden

2.1. Samenwerking met andere sectoren

IVOC werkt samen met andere paritair beheerde opleidingsinstellingen, zowel nationaal als binnen Europa. Het gemeenschappelijke werkveld (internationaal), de

gemeenschappelijke interessen, belangen en structuren (nationaal) liggen aan de basis van de actieve houding die IVOC aanneemt om tot samenwerking te komen en meerwaarde (economisch en inhoudelijk) te creëren.

Bijvoorbeeld, in het kader van de samenstelling van zijn opleidingskalender, werkt IVOC samen met andere, industriële, paritair beheerde opleidingscentra uit de textiel, de voedings en de metaalsector. De partners zetten een intersectorale samenwerking op rond de organisatie van beroepsopleidingen voor arbeiders en/of bedienden die behoren tot eenzelfde beroepsgroep of -categorie.

Ook met CEVORA werden afspraken gemaakt over de financiering van opleidingen die werknemers uit de confectie of textielverzorging bij CEVORA volgen en andersom

2.2. Internationale samenwerking

IVOC werkt samen met haar internationale equivalenten uit Frankrijk en Nederland. IVOC is partner in een netwerk van Europese, paritair beheerde opleidingsinstellingen uit de kleding- en textielsector.

2.3 Samenwerking met de VDAB & Bruxelles Formation

Begeleiding van werkzoekenden

De sociale partners volgen de opleidingen confectie en textielverzorging van werkzoekenden bij VDAB en Bruxelles Formation op. Tijdens de opleiding krijgen de cursisten aangepaste info over de sector, de tewerkstellings- en opleidingsmogelijkheden. IVOC ondersteunt de doorstroming naar werk, al dan niet via een stage, met motivatiepremies.

Jaarlijks wordt de begeleiding en ondersteuning van telkens 65 werkzoekenden naar een passende job in de sector vooropgesteld.

Opleidingsstages

Sinds 2009 bundelen IVOC en de VDAB hun krachten om stages van werkzoekenden in bedrijven te begeleiden. Alle Vlaamse confectie- en textielverzorgingsbedrijven kunnen van deze nieuwe dienstverlening gebruik maken. De doelgroep bestaat uit alle werkzoekenden die bij de VDAB een opleiding confectie of textielverzorging volgen. De bedoeling is meer stages te organiseren en een betere doorstroming naar een passende job te realiseren.

Jaarlijkse worden zo'n 130 werkzoekenden tijdens hun stage begeleid.

Samenwerking met de uitzendsector

Sinds 2009 werkt IVOC samen met het Vormingsfonds voor Uitzendkrachten. Zo kunnen ook uitzendkrachten mee opgenomen worden in het opleidingsplan van een confectie- of textielverzorgingsbedrijf. De opleiding van deze uitzendkrachten zal opgevolgd en gefinancierd worden net zoals de opleiding van de gewone werknemers uit het bedrijf. Het voorzien in een passende opleiding en later ook de doorstroom naar een vaste job, worden zo ondersteund.

3. Competentieontwikkeling van werknemers

3.1. Detectie van opleidingsnoden

Met het oog op de erkenning, inzet en verdere ontwikkeling van élk talent in de onderneming ondersteunen de sectorale sociale partners de bedrijven van de sector bij het ontwikkelen van een strategisch competentiebeleid. Strategisch competentiebeleid laat toe om de competentieontwikkeling van personeelsleden af te stemmen op de organisatiedoelstellingen. Het omvat het op een strategische manier onderkennen, inzetten en ontwikkelen van competenties.

IVOC biedt de bedrijven daarom een ondersteuning bij het in kaart brengen van opleidingsnoden. Ondernemingen kunnen beroep doen op externe experts. IVOC neemt de factuur (tot € 5.000) voor zijn rekening.

3.2. De opleidingsportefeuille

Ondernemingen kunnen bij IVOC opleidingssteun en begeleiding krijgen bij de opmaak en realisatie van een bedrijfsopleidingsplan. Het plan moet onderbouwd en met de werknemers overlegd zijn. Dit instrument is veruit het belangrijkste instrument in de IVOC-werking. Zo'n 150 confectie- en textielverzorgingsbedrijven doen beroep op deze ondersteuning, goed voor de opleiding van zowat 3.000 werknemers in 2011. Diverse tools en acties worden gekoppeld aan de opleidingsportefeuille (zie verder in deze nota).

3.3. De leerrekening

De sector ondersteunt de werknemers die individuele opleidingsinspanningen leveren met een leerrekening. Werknemers die op eigen initiatief loopbaanbegeleiding en/of opleiding volgen, worden door IVOC begeleid en kunnen via de leerrekening hun kosten recupereren tot € 640 per jaar.

3.4. Competentie-evaluatie

In 2009 en 2010 heeft IVOC een competentie-evaluatietool ontwikkeld. Daarmee kunnen werknemers autonoom hun competenties inschatten en beheren. Hij/zij kan dit economisch, persoonlijk of sociaal gebruiken om de positie op de arbeidsmarkt in te schatten, te beheren en aan te passen indien nodig. Ook een opleidingsplan kan ondersteund worden door de competentie-evaluatie.

Op basis van de informatie die in het persoonlijk opleidingsplan staat, kan de werknemer of werkzoekende inderdaad een aangepast opleidings- of begeleidingstraject volgen. Ook werkzoekenden (in een VDAB-opleiding) of leerlingen uit het mode-onderwijs tijdens hun stages, gebruiken de tool.

3.5. Ondersteuning bedrijfsinterne opleiders

De belangrijkste activiteit van IVOC bestaat erin bedrijfsopleidingsplannen op te maken en de realisatie ervan te begeleiden en te ondersteunen. In dit kader besteden de sociale partners bijzondere aandacht aan de ondersteuning van bedrijfsinterne opleiders. De bedoeling is na te gaan of en hoe we de kwaliteit van de opleidingen, gegeven door bedrijfsinterne opleiders kunnen verbeteren. Er komt ook een erkenning als bedrijfsinterne opleider na het volgen van een specifieke cursus. Hiervoor heeft IVOC een begeleidingsprogramma op punt gesteld.

Deze actie richt zich in het bijzonder tot oudere werknemers. Het is immers net deze categorie werknemers die vaak best geplaatst is de kennistransfer binnen de onderneming voor hun rekening te nemen.

3.6. Ondersteuning opleiding in basiscompetenties

De opleidingsportefeuille is het kader van acties rond basiscompetenties. De sociale partners bevoordelen de ontwikkeling van basiscompetenties, in het bijzonder Nederlands als tweede taal.

De bedoelde basiscompetenties worden gesitueerd in de bedrijfswereld en in het licht van de jobs van het IVOC-doelpubliek. Onder basiscompetenties kunnen het kunnen rekenen, lezen, schrijven, omgaan met een computer, het aannemen van een goede werkhouding, enz vallen. De bedoelde opleidingen rond elk van deze thema's, beantwoorden steeds aan twee criteria:

- ze ondersteunen de BREDE INZETBAARHEID van de werknemer op de arbeidsmarkt.

Sectorspecifieke opleidingen vallen dus uit de boot.

- ze zijn toegankelijk en relevant voor ALLE WERKNEMERS die desbetreffende basiscompetentie (nog) ontbreken. Functiespecifieke opleidingen of opleidingen die een vooropleiding of voorkennis veronderstellen, vallen dus uit de boot.

Jaarlijks wordt een bereik van 300 werknemers vooropgesteld

3.7. Ervaringsbewijs

IVOC biedt werknemers en werkzoekenden de gelegenheid hun kennis en ervaring voor het beroep van stikster, stoomstrijkster of patronenmaakster te laten vastleggen in een officieel document, het ervaringsbewijs, afgeleverd door de Vlaamse Overheid. IVOC werkt mee door kandidaten te informeren en persoonlijk te begeleiden.

4. Diversiteit

IVOC voert promotie voor diversiteitsplannen en ondersteunt zo een duurzaam HR-beleid in de ondernemingen, dit in samenwerking met de Vlaamse overheid in het kader van een sectorconvenant.

4.1. Diversiteitsstrip

IVOC brengt sinds mei 2010 maandelijks een situatie omtrent diversiteit en de werkvloer in stripvorm uit. De verspreiding van de strip gebeurt via de IVOC-nieuwsbrief en de website. Het is een manier om diversiteit onder de aandacht te brengen en bespreekbaar te maken.

IVOC werkt samen met een gespecialiseerd productiebureau en met het Centrum voor Gelijkheid van Kansen en Racismebestrijding.

De strips spelen zich af in een bedrijf uit onze sector. Elke strip bestaat uit scènes waarin mensen/stripfiguren zich omwille van hun verschillende culturen in een gespannen situatie bevinden. Het zijn herkenbare situaties die moeten uitnodigen een begeleidende tekst te lezen, waarin het 'waarom' van de spanning uit de doeken

wordt gedaan.

De strip toont de spanning, maar er wordt geen partij gekozen. Met andere woorden, niemand komt als winnaar of verliezer uit het verhaal.

De uitleg is kort en bondig en beperkt tot het waarom van de spanning. Er wordt in de uitleg evenmin partij gekozen of enige norm gesteld.

Het is aan de lezer zelf conclusies te trekken.

De strip richt zich tot iedereen die in onze sector bezig is met personeel of personeelsbeleid, bedrijfsinterne opleiders en leidinggevenden in het bijzonder.

4.2. Non-discriminatiecode

Bedrijven die beroep wensen te doen om sectorale opleidingssteun, onderschrijven een non-discriminatiecode, waarin vooropgesteld wordt dat alle werknemers uit de onderneming gelijke opleidingskansen krijgen, gebaseerd op objectieve criteria. Deze code is dus een stap in de procedure rond de IVOC-begeleiding en financiering van bedrijfsopleidingen (zie punt 3.2)

Hiermee wordt geopteerd voor een pragmatische aanpak en een instrument dat kan worden ingepast in de belangrijkste formule van IVOC-opleidingssteun waarvan een kleine 150 bedrijven gebruik maken.

Ik hoop hiermee een nuttig antwoord op de vraag te hebben gegeven en ben uiteraard bereid verder mee te werken aan de uitvoering van de kaderovereenkomst inzake de inclusieve arbeidsmarkten.

CP 218

Mesures de la CPNAE – rapport dans le cadre de la recommandation CNT 22

I. COMMUNICATION

1.1 Le secteur est connu du grand public

1.1.1 Le Cefora en général

- Grâce à son site Internet, le Cefora et ses services sont généralement connus du grand public.
- Site Internet réservé aux demandeurs d'emploi – JOBBER : ce site Internet, qui vise les demandeurs d'emploi, regorge de petits films et de vidéos ludiques faisant la promotion des fonctions d'employé et de l'offre de formation connexes. Ces vidéos sont diffusées en continu par le biais de médias alternatifs comme YouTube.
- Représentation régulière dans la presse (parlée).

1.1.2 Professions et emplois vacants dans le secteur

GRAND PUBLIC

- Site Internet spécifique pour les demandeurs d'emploi contenant des informations (ludiques) sur les professions (Jobber).
- Présentation de professions lors de sessions d'information concernant les formations pour demandeurs d'emploi – les sessions d'information sont organisées dans les locaux qui accueilleront la formation et sont ouvertes à tous les demandeurs d'emploi intéressés. Publicité par le biais de journaux d'offres d'emploi, du site Internet JOBBER, de consultants, etc.
- Collaboration au développement des vidéos sur les professions, des descriptions des professions, etc., à l'initiative de partenaires (SERV, Job Focus, Horizons Emploi-Forem, etc.).

PARTENAIRES SOCIAUX, ENSEIGNEMENT ET REGISSEURS DU MARCHÉ DU TRAVAIL

- Production de monographies sectorielles (incluant un aperçu des professions) des différents secteurs économiques.
- Développement de profils des compétences professionnelles.
- Renvoi vers les sites Internet de différents médiateurs publics du marché du travail.
- Analyse des emplois vacants pour les groupes à risque et des opportunités d'emploi des groupes à risque qui s'inscrivent comme demandeurs d'emploi auprès des médiateurs publics du marché du travail (publication sur le site Internet, diffusion des principaux résultats auprès des partenaires, traduction des conclusions en politique interne)*.

* Le Cefora a, dans le courant des années 2010 et 2011, élaboré une nouvelle méthode d'examen de la situation sur le marché du travail des groupes à risque au sein de la CPNAE. En collaboration avec les partenaires SYNERGY et la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale, une base de données a été établie afin d'examiner les points suivants :

- Pour quelles professions du marché du travail les groupes à risque se présentent-ils ?
- Quels groupes à risque ont des opportunités d'emploi, et sur quels segments du marché du travail ?

L'utilisation des fichiers fournis par la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale a révélé certains problèmes. Des nouvelles demandes devaient être adressées et les chiffres générés à la fin du processus n'étaient pas encore suffisamment d'actualité que pour permettre une publication des résultats. L'enquête a donc surtout conduit à une conclusion méthodologique relative à la forme et au contenu des fichiers que la Banque Carrefour de la Sécurité Sociale fournira pour une enquête future. A l'avenir, les résultats seront disponibles à large échelle et seront traduits en actions auprès du Cefora.

1.1.3 Spécificité liée à la diversité

- Collaboration au projet intersectoriel « Open kijk op talent ».

- Concertation avec UCBO, membre de la FeGOB, afin de faire la publicité de l'offre du Cefora auprès des centres d'orientation. De cette manière, le Cefora tente de faire parvenir l'offre de formation aux handicapés présents sur le marché du travail.
- Lancement du développement d'un atelier sur la diversité. Le groupe cible de cet atelier est composé de professeurs qui, pour le compte du Cefora, donnent des formations sur le leadership, le coaching, etc. Nous espérons de cette manière attirer l'attention sur le thème et également inciter les professeurs à y être attentif.
- Présence du Cefora à l'événement sur la collaboration entre le VDAB et la FeGOB, la fédération regroupant les formations et orientations spécialisées. Le Cefora s'est ici penché sur la présence d'opportunités de collaboration future concernant les handicapés du travail.
- Participation à une soirée d'information sur la gestion de l'invalidité organisée par CB Waasland. Le but était d'évaluer la présence d'opportunités pour des formations Cefora.

1.2 Offre de formation connue du grand public

1.2.1 L'offre du Cefora

a. Généralités

- Site Internet du Cefora qui regorge d'informations concernant l'intégralité de l'offre de formations du Cefora.
- Site Internet visant de manière ciblée les demandeurs d'emploi (Jobber – voir ci-dessous pour de plus amples informations).
- Représentation régulière dans la presse (parlée).

b. Orientation spécifique vers les entreprises

- Mailings.
- e-zines.
- Visites d'entreprises dans le but de dresser un inventaire des besoins en formation et de présenter l'offre de formation du Cefora.

c. Orientation spécifique vers les demandeurs d'emploi

- JOBBER : dans le cas des formations pour demandeurs d'emploi, nous sommes surtout confrontés au problème suivant : comment atteindre et recruter les demandeurs d'emploi, et plus particulièrement les plus faibles d'entre eux, qui constituent ce qu'on appelle les « groupes à risque » ? En 2010, le Cefora a lancé une nouvelle marque et un nouveau slogan : « Jobber, un métier prêt à l'emploi ». Cette nouvelle marque figure dans toutes les actions du Cefora afin de stimuler la disponibilité des demandeurs d'emploi dans le secteur. Le Cefora tend à adopter une communication plus dynamique et à renforcer la notoriété de sa prestation de services. Le message, adressé aux demandeurs d'emploi, a été modifié en une « value proposal » plus forte, mettant l'accent sur les avantages d'une formation du Cefora. Grâce à un message simplifié, le Cefora espère anticiper les problèmes de recrutement.

- Communication par le biais de partenaires (notamment les consultants auprès des médiateurs publics du marché du travail, syndicats et autres organisations qui travaillent avec des demandeurs d'emploi) sous la forme de dépliants, affiches, lettres d'information.
 - Publicités dans les journaux d'offres d'emploi.
 - Mailings locaux aux demandeurs d'emploi (en collaboration avec l'ONEM pour les parties francophone et germanophone du pays et le VDAB pour la partie flamande).
 - Conseils en formation dans le cadre de l'accompagnement au reclassement professionnel : les demandeurs d'emploi qui font l'objet d'un accompagnement au reclassement professionnel bénéficient de conseils pour suivre certaines formations de courte durée. Vu leur riche expérience, un simple perfectionnement de certaines compétences permet d'accroître leurs chances sur le marché du travail.
 - Actions de communication spécifiques s'adressant à des groupes cibles spécifiques (par ex. projets pour jeunes : pour atteindre les demandeurs d'emploi plus jeunes, le Cefora a adapté les canaux de communication et le langage au groupe cible).
- d. Orientation spécifique vers les travailleurs
- Site Internet du Cefora.
 - Une analyse des compétences couplée à des conseils en matière de formation, et ce spécifiquement pour les travailleurs de plus de 45 ans : les employeurs peuvent procéder gratuitement à un screening des compétences de leurs travailleurs de 45 ans ou plus et y coupler des conseils en formation. Une évaluation du système a poussé le Cefora à réfléchir à une redéfinition de cette action. Il est actuellement envisagé de procéder à un screening indépendamment de l'employeur.

1.2.2 Offre de formations externes

- Mise à disposition d'un catalogue de formations de fournisseurs de formations externes (autres que le Cefora). Les entreprises peuvent, moyennant le respect de certaines conditions (CPNAE et communication du plan de formation), bénéficier de réductions auprès de ces fournisseurs de formations.

II. RENDRE L'APPRENTISSAGE A VIE POSSIBLE POUR TOUS

En vertu de la CCT, les employeurs du secteur s'engagent à accorder à chaque employé, sur une période de 2 ans (2010-2011), 4 jours de formation pendant le temps de travail. Chaque employé se voit également ouvrir pendant cette période un droit à un (cinquième) jour de formation professionnelle complémentaire. Cette formation est organisée en dehors du temps de travail et par le biais de l'offre de formations du Cefora.

Afin de soutenir ces mesures, le Cefora entreprend les actions suivantes :

- Elaborer une vaste offre de formations gratuites (1300 thèmes).
 - o Ces formations sont données tant collectivement que sous la forme d'e-learning, blended learning et mobile learning (pour aller au-delà du seuil de l'investissement du temps/du déplacement/du personnel à libérer et pouvoir toucher un plus grand nombre).

- o Offre ouverte ou sur mesure d'une entreprise spécifique (sous certaines conditions).
- Primes pour les formations qui ne figurent pas dans l'offre standard
- o Primes pour les travailleurs qui suivent une formation et qui appartiennent à un groupe à risque : les employés qui ressortent de la CP218, dont le plus haut diplôme est celui de l'enseignement secondaire général (indépendamment de l'ancienneté) ou ayant moins d'un an d'ancienneté auprès de leur employeur actuel (indépendamment du diplôme) ou plus de 45 ans peuvent obtenir un remboursement de leurs frais d'inscription (max. 375 euros par an).
- o Primes pour les entreprises qui offrent à leurs travailleurs une formation en dehors de l'offre du Cefora. Primes majorées pour les travailleurs de 45 ans et plus (qui, sans subvention, ont moins de chance de suivre des formations).
- Encouragement d'une politique de formation, en commençant par une détection des besoins de formation, via :
 - o Formations et encadrement des responsables de la formation et du personnel concernant la politique de formation (notamment « train the trainer », mais également tous les autres aspects d'une politique de formation formelle en vue d'offrir des opportunités de formation à tous les employés, de tous niveaux).
 - o Formations et encadrement des responsables de la formation et du personnel concernant l'accueil des nouveaux collaborateurs et l'utilisation du parrainage afin de veiller à ce que les entreprises de la CPNAE offrent des conditions de départ optimales aux nouveaux arrivants.
 - o Association d'avantages (financiers) à la création et à la communication d'un plan de formation. L'idée sous-jacente est que la création d'un plan de formation, à l'instar d'un plan de présentation du secteur, pousse les entreprises, qui ne font encore appel à aucune formation, à entamer une réflexion sur leurs besoins.
 - o Visite d'entreprises, et surtout de PME, qui n'utilisent encore aucune formation.
 - Lors du développement des thèmes, une attention importante est accordée aux besoins en formation des groupes cibles qui ont moins de chances de bénéficier de formations :
 - o Travailleurs plus âgés
 - o Employés exécutants
 - o Peu qualifiés
 - o Jeunes
 - o Femmes

III. REDUIRE L'ECART ENTRE EDUCATION ET MARCHE DU TRAVAIL

III.1 Informer les partenaires de l'éducation et les autres

- o Participation à des groupes de travail organisés par des partenaires de l'éducation dans le cadre de réformes des plans de formation et autres réformes. Le secteur fait à cet effet appel à des études existantes concernant les défis socioéconomiques qui se jouent dans un secteur particulier (monographies sectorielles) et les compétences professionnelles requises (profils professionnels).
- o Collaboration au développement de plans de formation élaborés par les partenaires de l'éducation (notamment dans le courant de 2011, plan de formation 2e et 3e niveaux en vente).
- o Introduction de demandes pour le développement de normes pour les titres de compétences et participation à leur développement.
- o Collaboration au développement d'informations concernant les professions – Job Focus, Horizons Emploi, Competent, « werk voor Durvers », etc. Le secteur suit les évolutions des différents acteurs.
- o Collaboration au Groupe d'actions contre les pénuries (GAP) dont le but est de réduire l'écart entre l'offre et la demande sur le marché du travail.
- o Le secteur met, sous certaines conditions, l'offre de formation des travailleurs à la disposition des enseignants.

III.2 Formations en partenariat avec l'éducation et d'autres acteurs publics du marché du travail (VDAB, Forem, Actiris, ADG, EPS, CVO (centres de formation pour adultes), Syntra, IFAPME)

Les partenaires sociaux de la CPNAE ont conclu des protocoles de collaboration avec les gouvernements régionaux ou communautaires. A travers cette collaboration, la CPNAE et le gouvernement tentent d'atteindre ensemble les objectifs de la politique autour de l'optimisation et de la démocratisation du marché du travail. C'est dans le cadre de ces engagements que des collaborations concrètes avec diverses organisations publiques ont pu prendre forme.

o Le secteur met énormément d'initiatives de formation en place, en collaboration avec des acteurs publics du marché du travail et des établissements d'enseignement. Elles peuvent cibler tant les demandeurs d'emploi que les travailleurs. Dans ces projets, les partenaires tentent d'être mutuellement complémentaires. Alors que le Cefora se concentre sur l'aspect sectoriel des formations, les acteurs publics du marché du travail sont responsables du statut des demandeurs d'emploi (et de l'administration inhérente), de la communication de l'offre de formation aux candidats-demandeurs d'emploi et des modules de formation généraux qui s'adressent au marché de l'emploi, comme les formations linguistiques, en bureautique ou en comptabilité et/ou le cofinancement de modules de formation spécialisés spécifiques à un secteur. Dans le cas de formations pour demandeurs d'emploi, le Cefora assure l'encadrement des candidatures à l'aide d'accompagnateurs de trajet internes qui entretiennent des contacts étroits avec les entreprises du secteur.

III.3 Mise en place de compétences de base

o Le secteur contribue au développement des compétences de base des travailleurs. Sont surtout visés la maîtrise des technologies numériques et le bilinguisme (plurilinguisme) qui sont caractéristiques des fonctions d'employé. Le Cefora organise à

cet égard nombre de formations en bureautique et en langues (en collaboration ou non avec les acteurs publics du marché de l'emploi – voir ci-dessus).

IV. RENFORCER LES CHANCES DES DEMANDEURS D'EMPLOI GRACE...

IV.1 À la formation

- Formations pour les fonctions critiques.
- Accès des demandeurs d'emploi aux formations pour employés de courte durée : sous certaines conditions, des anciens employés dépendant de la CPNAE peuvent, en tant que demandeurs d'emploi, participer aux formations pour employés de courte durée organisées par le Cefora. De cette manière, les demandeurs d'emploi peuvent parfaire leurs compétences, sans devoir suivre de longues formations de réorientation.
- Méthode de sélection reposant sur une sélection objective des groupes à risque ayant des chances de réussir : le Cefora a introduit une méthode de sélection standardisée pour la réalisation des sélections :
 - o Indépendamment de l'accompagnateur de trajet et de la formation : la méthode de sélection n'est plus déterminée par l'accompagnateur de trajet en question, mais est identique pour tous les accompagnateurs de trajet et formations, et donc, pour tous les candidats.
 - o Indépendamment du candidat, avec un accent sur les compétences : la méthode de sélection permet que les candidats soient évalués de la même manière et sur la base des mêmes critères les uns par rapport aux autres et qu'il y ait moins de risque qu'une première impression influence l'interviewer et l'amène à poser des questions qui confirment cette dernière.
 - o Pour mesurer le potentiel d'apprentissage : la méthode de sélection correspond aux différents groupes cibles (groupes à risque) auxquels les formations du Cefora sont destinées. Nous ne recherchons pas « les meilleurs » candidats mais ceux qui ont le plus besoin de la formation (et qui réussiront). La procédure vise la sélection du participant adéquat (et prioritaire) à une formation, conduisant à une certaine fonction. Les tests tentent de déceler ces groupes à risque qui ont une chance de trouver un emploi grâce à la formation.
- Le secteur souhaite stimuler la mobilité interrégionale des demandeurs d'emploi à l'aide de stages linguistiques. Les demandeurs d'emploi néerlandophones peuvent suivre un stage dans une entreprise francophone et inversement. Il s'agit d'un projet mis en place en collaboration avec le Forem et le VDAB.
- Le secteur a mis au point plusieurs trajets de formation qui s'adressent plus particulièrement aux jeunes demandeurs d'emploi, une attention particulière étant accordée aux groupes à risque. Ces formations se distinguent par une publicité adaptée et une approche pédagogique. La communication avec les demandeurs d'emploi plus jeunes est à leur mesure, en fonction de leur langage et canaux. Des activités ont été intégrées dans les formations. Elles sont attrayantes aux yeux des jeunes et leur permettent en même temps d'acquérir certaines compétences pertinentes. Par exemple, lors de la formation assistant chef de chantier, les participants contribuent en groupe à une rénovation avec l'asbl Bouworde (équivalent flamand de l'Association des Compagnons Bâisseurs).

IV.2 Accompagnement en cas de licenciement

- Sur base de la CCT sectorielle, tous les employés qui relèvent de la CPNAE, qui ont 45 ans ou plus et qui sont victimes d'un licenciement collectif peuvent, par le biais du Cefora, bénéficier d'un encadrement et de conseils en formation et avoir accès à des formations s'ils le souhaitent. En cas de licenciement individuel, tous les employés de plus de 35 ans peuvent en outre faire appel à ce service.

V. FAVORISER LE MAINTIEN A L'EMPLOI

5.1 Qualité du travail

- Un emploi durable est également un emploi de qualité. Le Cefora a élaboré une offre permettant aux entreprises d'apprendre à améliorer la qualité de leur travail en adaptant l'organisation du travail. Lors des formations, les entreprises apprennent à tirer au mieux profit de leur personnel, en offrant non seulement des chances optimales à tous leurs travailleurs, mais également en parvenant à élaborer des solutions plus créatives et de meilleure qualité.
- Dans le courant de 2011, le Cefora a organisé une journée de formation, à l'intention des responsables de formation et du personnel, relative à la réduction du stress sur le lieu de travail et au contrôle des facteurs de stress par le biais de l'organisation du travail.

5.2 Innovation

- Une économie forte et novatrice est une condition à un emploi permanent. Afin que les entreprises et les employés puissent suivre les importantes évolutions, le Cefora organise des formations sur les principales tendances, les nouvelles méthodes, les nouveaux logiciels, etc. De cette manière, le secteur souhaite stimuler et soutenir les capacités novatrices des entreprises et des employés.

VI. LE SECTEUR ET LES RECOMMANDATIONS CNT SPECIFIQUES

a. Recommandation concernant la non-discrimination

Les partenaires sociaux sectoriels s'engagent à stimuler les politiques de diversité (par exemple à travers des plans diversité) dans les secteurs et les entreprises. Les partenaires sociaux réaffirment leur engagement pour utiliser leur autorité sur leurs membres pour les aider à adapter le principe de non-discrimination dans les entreprises et sur le lieu de travail.

Les partenaires sociaux souscrivent au principe et s'efforcent, dans le cadre de leur fonction d'exemple, à mettre en œuvre une politique de diversité, dans la gestion du personnel des institutions sectorielles. Conformément à son objectif statutaire, le Cefora s'inscrit dans le principe de non-discrimination des travailleurs.

b. Recommandation pour favoriser le maintien à l'emploi des travailleurs plus âgés

Les partenaires sociaux approuvent la recommandation n°20 de juillet 2008 du CNT afin de favoriser le maintien à l'emploi des travailleurs âgés dans les entreprises.

Dans la CCT du 19 septembre 2011, les partenaires sociaux de la CPNAE ont souligné une nouvelle fois qu'il était important de prêter attention à l'employabilité des employés

plus âgés. Ils ont spécifiquement demandé au Cefora de mettre en place des mesures visant le maintien à l'emploi et la promotion de l'employabilité des personnes plus âgées sur le marché du travail de la CPNAE.

Dans ce cadre, le Cefora a déjà rédigé un texte de vision, reprenant également une évaluation de l'atteinte des travailleurs et demandeurs d'emploi plus âgés par le biais de la politique actuelle. Les partenaires sociaux de la CPNAE prendront une décision dans le courant de 2012 sur les mesures concrètes sur lesquelles le secteur s'appuiera.

CP 219

In antwoord op het schrijven van 28 november 2011 met het verzoek om de Nationale Arbeidsraad in kennis te stellen van goede praktijken en positieve dynamiek voor inclusieve arbeidsmarkten, wensen de leden van het PC 219 (Paritair Comité voor de diensten en organismen voor technische controles en gelijkvormigheidstoetsing) de Raad te informeren dat zij reeds een aantal afspraken hebben gemaakt in collectieve arbeidsovereenkomsten die een kader bieden voor de ontwikkeling van een inclusieve arbeidsmarkt.

Meer in het bijzonder gaat het om volgende afspraken:

- Een globaal opleidingsengagement van 4 dagen per jaar per bediende, voorzien in artikel 14, §2 met betrekking tot "opleidingsinspanning" van de collectieve arbeidsovereenkomst van 16 november 2011 betreffende het nationaal akkoord 2011-2012 (met registratienummer 107526/CO/219).
- Een individueel opleidingsrecht van 1 dag, afgesproken in de CAO van 16 november 2011 betreffende het recht op opleiding (registratienummer 107529/CO/219).
- Een regeling inzake verplichte opleidingsplannen in de ondernemingen volgens de bepalingen van de CAO van 19 februari 2008 betreffende opleidingsplannen (met registratienummer 87295/CO/219 – Koninklijk Besluit van 8 maart 2009 – Belgisch Staatsblad van 9 april 2009), gewijzigd door artikel 11 – § 4 van de collectieve arbeidsovereenkomst van 7 december 2009 betreffende het nationaal akkoord 2009-2010 (met registratienummer 96992/CO/219 – Koninklijk Besluit van 30 juli 2010 – Belgisch Staatsblad van 8 oktober 2010) en door de collectieve arbeidsovereenkomst van 31 januari 2011 tot wijziging van artikel 4 (met registratienummer 103478/CO/219 – Koninklijk Besluit van 5 oktober 2011 – Belgisch Staatsblad van 8 november 2011).
- Een regeling inzake een opleidings-CV, die de competenties van de werknemers in kaart brengt, voorzien in de CAO van 4 juli 2008 betreffende het opleidings-CV (met registratienummer 88944/CO/219 - Koninklijk besluit van 6 februari 2009 - Belgisch Staatsblad van 11 maart 2009).
- Versoepeling van de regels voor het uitoefenen van het recht op tijkrediet in kleine ondernemingen, bepaald in de CAO van 12 oktober 2010 betreffende het tijkrediet (met registratienummer 102424/CO/219 – Koninklijk Besluit van 13 maart 2011 – Belgisch Staatsblad van 27 april 2011).

- Werkzekerheidsclausules met procedures voor individueel en meervoudig ontslag om economische of technische redenen en voor individueel ontslag om persoonlijke of professionele redenen, afgesproken in artikel 3 met betrekking tot "werkzekerheid" van de collectieve arbeidsovereenkomst van 16 november 2011 betreffende het nationaal akkoord 2011-2012 (met registratienummer 107526/CO/219).
- Het behoud van anciënniteit bij de omzetting van arbeidsovereenkomsten van bepaalde duur, arbeidsovereenkomsten voor uitzendarbeid, vervangingsovereenkomsten en overeenkomsten voor individuele beroepsopleiding in arbeidsovereenkomsten van onbepaalde duur (regeling vanaf 1 juli 2007) voor het bepalen van het loon(barema) en van de opzegtermijn of opzeggingsvergoeding bij eventueel ontslag en voor het toekennen van alle andere voordelen gebonden aan het anciënniteitscriterium, voorzien in artikel 5 met betrekking tot "arbeidsovereenkomsten voor bepaalde duur en voor uitzendarbeid" van de collectieve arbeidsovereenkomst van 25 juni 2007 betreffende het nationaal akkoord 2007-2008 (met registratienummer 84222/CO/219 – Koninklijk Besluit van 19 februari 2008 – Belgisch Staatsblad van 9 april 2008).
- Dezelfde rechten op outplacement, opleiding en vorming als vaste bedienden na minstens 1 jaar aaneensluitende tewerkstelling voor dezelfde werkgever met een tijdelijk contract of een contract voor uitzendarbeid, bepaald in artikel 5 met betrekking tot "arbeidsovereenkomsten voor bepaalde duur en voor uitzendarbeid" van de collectieve arbeidsovereenkomst van 25 juni 2007 betreffende het nationaal akkoord 2007-2008 (met registratienummer 84222/CO/219 – Koninklijk Besluit van 19 februari 2008 – Belgisch Staatsblad van 9 april 2008).

Daarnaast hebben partijen in het Nationaal akkoord 2011-2012 van 16 november 2011 een bepaling opgenomen die de aandacht van de ondernemingen vestigt op de aanbeveling n° 20 van de Nationale Arbeidsraad van 9 juli 2008 om oudere werknemers aan het werk te houden in de ondernemingen en op het Koninklijk Besluit van 19 april 2010, die een premie invoert, betaald door de RVA, ten voordele van de werknemer in geval deze op eigen verzoek en met loonverlies overgaat van zwaar werk naar lichter werk bij dezelfde werkgever.

Tenslotte wijzen de leden van het PC 219 er op dat zij een tewerkstellingsproject hebben goedgekeurd dat er in bestaat om vluchtelingen met een technische achtergrond de noodzakelijke opleidingen aan te bieden om in de sector in technische functies tewerkgesteld te kunnen worden.

CP 226 pour les employés du commerce international, du transport et de la logistique

Inventaire des actions de la commission paritaire pour les employés du commerce international, du transport et de la logistique (CP 226)

A. Actions découlant du pacte sectoriel conclu avec les pouvoirs publics flamands

Campagnes de sensibilisation et plans d'action en vue d'améliorer / restaurer l'image d'un secteur/ de professions

Priorité 1 : développement de la collaboration avec les écoles – action 2 : amélioration de l'image, notamment par le biais de :

- la contribution à l'organisation de journées d'activités et d'échanges d'expériences
- la contribution à la réalisation de la suite envisagée de la formation Flanders Logistics
- présentations et séances d'information dans les (hautes) écoles, sur le secteur, les fonctions d'employé,...
- la participation aux journées d'étude et d'information dans 4 provinces flamandes, afin de donner aux personnes présentes une meilleure image des fonctions au sein du secteur.

Priorité 6 : collaboration avec des tiers – action 3: participation à des initiatives touchant le secteur

Notamment au travers de :

- la participation à des groupes de travail tels que Flanders Logistics, à différentes plate-formes logistiques (Sociétés de développement provincial) et aux réseaux sectoriels.
Ces initiatives peuvent aborder différents thèmes, tels que l'emploi, le management / développement des compétences, l'élaboration d'une vision, l'enseignement, l'image, ...
- la mise sur pied d'un stand employé à l'expédition à la « Beroepenhuus » (Maison des Métiers)

Campagnes de sensibilisation et moyens en vue de promouvoir la diversité parmi les travailleurs

Priorité 4 : diversité et participation proportionnelle au travail – action 1 : plans de diversité.

- Promotion des plans de diversité par le biais de visites d'entreprise.
Principalement en collaboration avec le FSTL (fonds social de la CP 140.03).
- En collaboration avec les RESOC (Comité consultatif régional socio-économique), SERR (Conseil socio-économique de la Région) et ERSV (partenariat régional agréé), organisation d'initiatives / de séances d'information afin de permettre une approche plus efficace des entreprises ainsi qu'un approfondissement du contenu des plans de diversité.
- Projet de formation intersectoriel « Open kijk op talent » sous la direction du SERV (Conseil socio-économique flamand)

Diffusion de l'information sur les emplois et programmes de formation disponibles

Priorité 6 : collaboration avec des tiers

- Référence au site du VDAB (via le consultant emploi)

- Mailing pour l'intranet de Right Management (recherche de profils ou communication d'emplois vacants aux ex-employés de la CP 226 en accompagnement au licenciement chez Right)

Programmes de formation

Priorité 2 : renforcement des compétences des employés et ex-employés

- Mailing « formations par des partenaires » afin de faire connaître certains cours dispensés par des formateurs de qualité (notamment formations Syntra, ...)
- Conseiller les entreprises à la recherche de certaines formations quant aux possibles organismes de formation (LOGOS)

Collaboration avec des institutions d'enseignement et de formation en vue d'une meilleure adéquation entre les besoins des individus et ceux du marché de l'emploi (fluidité de la transition entre les bancs de l'école et le monde du travail).

Priorité 1 : collaboration avec l'enseignement – action 1 : réexamen et renouvellement des accords de coopération avec les partenaires de l'enseignement.

Le point de départ est l'accord de coopération avec les 4 coupoles d'enseignement, qui inclut les formations suivantes :

- CDO (Centre d'enseignement à temps partiel) - Collaborateur administratif expédition
- 3ème degré commerce, si en adéquation de fond avec un profil d'employé dans le secteur
- 3ème année, 3ème degré « Logistique », si en adéquation de fond avec un profil d'employé dans le secteur
- Formation Se-n-se (Secondaire après le secondaire) « Transport international et expédition de marchandises »
- Les formations de l'enseignement pour adultes qui mènent à un profil d'employé dans le secteur (IVO (Institut d'enseignement pour adultes) de Bruges: collaborateur maritime / logistique et CVO (Centre d'enseignement pour adultes) LBC-NVK Borgerhout: collaborateur maritime).
- Formation HBO (enseignement professionnel du troisième degré) « Logistique, Transport et Mobilité »
- Eventuellement élargissement aux nouvelles formations de dispatcheur et de déclarant en douane (en fonction des évolutions futures)

La formation de bachelier en management logistique fait l'objet d'un accord de coopération distinct.

Priorité 1 : collaboration avec l'enseignement – action 3 : garantie de la qualité des formations orientées secteur.

Notamment :

- Avis relatif au contenu des formations
 - Hautes écoles ayant conclu un accord de coopération, par le biais de la participation aux commissions de résonance, en vue d'améliorer l'adéquation du contenu de la formation en management logistique aux besoins du marché de l'emploi (niveau des langues étrangères,...).
 - Ecoles notamment de l'enseignement secondaire proposant une formation orientée secteur par le biais de la participation aux commissions de screening et sectorielles pertinentes en vue d'améliorer l'adéquation du contenu de la formation en management logistique aux besoins du marché de l'emploi (niveau des langues étrangères,...).
- Facilitation de l'accès aux salons professionnels intéressants en vue d'intégrer la visite du salon comme partie de la formation.

Priorité 1: collaboration avec l'enseignement – action 4 : le secteur en tant qu'intermédiaire entre enseignement et monde du travail. Notamment:

- Le secteur suit l'évolution des dossiers Se-n-Se et HBO.
- Le secteur examine, en collaboration avec les hautes écoles (management logistique) et Vlorha, la possibilité de développer des formations spécialisées connexes.
- Le secteur suit les évolutions au sein de la Structure de qualification flamande et s'engage à participer à des initiatives.
- LOGOS prend part aux plate-formes pertinentes de concertation et d'action Commerce des RTC (Centres technologiques régionaux) en vue d'une meilleure collaboration entre enseignement et monde de l'entreprise.

Elaboration de méthodes spécifiques et efficaces de recrutement et d'intégration et création d'un environnement de travail approprié à l'accueil des nouveaux collaborateurs

- Code de non-discrimination (site internet)
- Accueil : brochure (site internet)
- L'accueil en tant que partie des plans de diversité
- Parrains et marraines : brochure de mise en oeuvre dans les entreprises

Introduction de plans de développement des compétences individuelles (LLL)

- Proposition de plan de formation (site internet) emporté lors des visites d'entreprise.
- Formations en offre gratuite de LOGOS, relatives à la politique des compétences (visant les responsables RH ou les dirigeants), notamment : Mise en œuvre des compétences – atelier de base et Mise en œuvre des compétences : processus de sélection

Transparence et transfert

Priorité 3 – action 2

- Développement futur d'un « pass compétence CP 226 » (inscrit, mais pas abordé dans le pacte 2010-2011)
- FPI sectorielle (à partir de 2012)
- Les partenaires sociaux soutiennent le passage des profils de compétence professionnelle établis au sein du secteur (en collaboration avec le SERV), à COMPETENT (SERV/VDAB) en tant que point de référence futur pour les entreprises, les établissements d'enseignement, etc.. Le secteur s'engage à valider le contenu de COMPETENT.
- Souhait d'un titre d'expérience Dispatcheur – développement de critères pour, par exemple, déclarant en douane / commis de rivière

Accroissement et amélioration des conventions de stage et d'apprentissage

Priorité 1: collaboration avec l'enseignement – action 4 : le secteur en tant qu'intermédiaire entre enseignement et monde du travail. Notamment :

- Sensibilisation des entreprises à l'offre de places de stage aux élèves / étudiants.
- Sur demande, LOGOS propose aux (hautes) écoles une aide dans leur recherche de places de stage aux élèves / étudiants.
- L'offre gratuite de LOGOS intègre les formations « Mentorat / parrainage : dans votre entreprise aussi? » et « Votre rôle de parrain / marraine » en tant que garantie de qualité supplémentaire pour un accompagnement de stage.
- Stages d'enseignants : inciter les enseignants à suivre un stage dans une entreprise du secteur (2 mailings/ans) + inciter les entreprises à ouvrir une place de stage pour un enseignant.
- Le secteur s'engage à promouvoir les stages internationaux dans les écoles et les entreprises.

B. Actions fonds social

Accompagnement d'outplacement

Tous les employés du secteur, qui sont licenciés par leur employeur, ont droit à un accompagnement d'outplacement à charge du fonds social (sauf en cas de licenciement durant la période d'essai, pour motifs graves ou en vue de la prépension) auprès de Right Management, l'opérateur désigné par le secteur. Cette démarche vise à recycler les employés du secteur. De surcroît, les employeurs du secteur peuvent publier leurs offres d'emploi sur l'intranet de Right Management.

Primes à l'embauche

Les entreprises du secteur de la CP 226 ont droit, à certaines conditions, à une prime forfaitaire, à charge du fonds social, pour chaque employé engagé, qui, préalablement, a été licencié par une autre entreprise du secteur (sauf en cas de licenciement durant la

période d'essai ou pour motifs graves). Cette mesure vise également à conserver le savoir-faire des employés au sein du secteur.

Cette prime forfaitaire est de 2.500,- EUR (pour un emploi à temps plein).

C. Recommandations du secteur du 29 juin 2011

Recommandation en matière de non-discrimination

Les partenaires sociaux recommandent de faciliter la participation proportionnelle au travail des hommes et des femmes et, en exécution de la cct n° 95 relative à l'égalité de traitement durant toutes les phases de la relation de travail, conclue au sein du CNT, de lutter contre la discrimination consciente ou inconsciente dans toutes les phases de la relation de travail.

Les partenaires sociaux continueront à sensibiliser et aider toutes les organisations du secteur.

Les entreprises sont encouragées à élaborer des plans d'égalité des chances en exécution du chapitre II de l'arrêté royal du 14 juillet 1987 portant des mesures en vue de la promotion de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes dans le secteur privé.

Recommandation en vue de maintenir les travailleurs âgés en activité

Les partenaires sociaux souscrivent à la recommandation n° 20 du 9 juillet 2008 du CNT en vue de maintenir les travailleurs âgés en activité au sein des entreprises.

CP 227

Ce rapport a été rédigé autour des problématiques identifiées par les Partenaires Sociaux Européens.

Les partenaires sociaux du secteur ont entamé, ces dernières années, des efforts supplémentaires au niveau de l'amélioration des compétences, avec une attention particulière aux PME et aux entreprises mettant peu l'accent sur la formation. En vue de la reconnaissance, de l'engagement et du développement de tous les talents dans l'entreprise, les entreprises du secteur entendent s'appuyer sur les partenaires sociaux afin d'élaborer une politique stratégique des compétences.

Les partenaires sociaux de la CP 227 souhaitent poursuivre ces efforts en mettant en place un dialogue constructif. Une politique stratégique des compétences permettra notamment d'adapter le développement des compétences des employés aux objectifs de l'organisation. Cette politique comprend la reconnaissance, l'évaluation, et le développement des compétences.

1. Disponibilité de l'information

1.1 Fonds de Sécurité d'Existence

Afin de concrétiser les actions dans le cadre des marchés du travail inclusifs, les partenaires sociaux de la CP 227 font appel au Fonds Social du Secteur Audiovisuel

(°2008), mediarte.be. Tous les membres de la Commission Paritaire font partie du Fonds Social. Le directeur du Fonds est d'ailleurs systématiquement présent lors des débats.

1.2. La Photo Sectorielle

Le secteur, de plus en plus conscient de la nécessité d'une politique de gestion des compétences, l'a donc développée de manière structurelle. La transition d'un discours théorique vers un modèle pratique applicable au 'Secteur Audiovisuel' nécessite une vision claire du secteur grâce à une photo sectorielle détaillée dont nous ne disposons pas. En tant que Fonds Social, mediarte.be voudrait se positionner comme une référence en matière de management des compétences. Ceci nécessite une photo sectorielle détaillée, sans laquelle il est difficile pour mediarte.be de conseiller aux entreprises une politique de gestion de personnel adéquate, axée davantage sur le développement et l'utilisation des compétences en interne.

En outre, mediarte.be a la volonté de stimuler le dialogue entre les écoles et les fournisseurs de formations avec le monde des entreprises, afin d'accorder le mieux possible la demande et l'offre de compétences. Cet objectif bénéficie aux entreprises et à leurs employés, aux fournisseurs de formations et aux demandeurs d'emploi, aux écoles et à leurs élèves.

Relativement peu d'informations étaient disponibles dans le secteur audiovisuel concernant, d'une part, l'offre des fournisseurs de formations (spécifiques au secteur) et, d'autre part, les politiques de formations et de gestion de compétences dans les entreprises. Cette vue d'ensemble incomplète a des conséquences pour tous les intéressés du secteur, sur :

- l'offre de formations,
- la concordance entre les compétences requises par la fonction et celles de l'employé,
- l'identification des besoins de formation.

Le secteur n'avait pas non plus de vue globale sur le profil (formation, compétences, canal de recrutement) des personnes engagées auprès des employeurs concernés.

1.3 Diffusion d'information

Mediarte.be rassemble et diffuse toute information pertinente pour les employeurs et les travailleurs concernant l'emploi dans le secteur audiovisuel.

Mediarte.be a diffusé des informations concernant le secteur audiovisuel, les initiatives gouvernementales, les réglementations du marché du travail (cfr. mesures de soutien, addendum), ainsi que des lettres d'information, des articles de revues professionnelles via le site web de mediarte.be et les médias sociaux (cfr. Facebook, Twitter).

L'information est d'abord récoltée lors du dialogue social ainsi que grâce à de nombreuses lettres d'information et publications pertinentes. L'information est ensuite diffusée via le site web de mediarte.be, des lettres d'information et divers médias sociaux.

En fonction du type d'information à diffuser, mediarte.be organise des infosessions spécifiques de sensibilisation ou met sur pied des rencontres entre les employeurs/employés où sont traités des thèmes déterminés.

www.mediarte.be rassemble, entre autres, toutes les CCT, les informations concernant les primes et les mesures en faveur de l'emploi, toutes les offres d'emploi du secteur audiovisuel, un agenda des formations et une base de données actualisée en permanence des formations audiovisuelles, une rubrique 'Bien-être',...

Ces dernières années, mediarte.be a continué à développer son site web (www.mediarte.be) afin d'en faire un instrument adéquat et accessible à tous pour la diffusion d'information sectorielle.

La structure et le contenu du site web ont été continuellement adaptés de manière à offrir davantage de transparence à l'utilisateur. En 2012, cette croissance aboutira à la restructuration du site web, plus spécifiquement dans la présentation de l'information.

Grille 1 : Statistiques du site web

	Janvier 2010	évolution	Décembre 2010	évolution	Décembre 2011
Visiteurs uniques	6.000	+ 66%	10.000	+ 40%	14.000
Nombre de visiteurs	13.000	+ 85%	24.000	+ 46%	35.000
Nombre de pages visitées	150.000	+ 66%	250.000	+ 90%	475.000

Grille 2 : Médias Sociaux

	Décembre 2010	évolution	Décembre 2011
Twitter	178	+ 338%	602
Facebook	360	+ 62%	584
LinkedIn	540	+ 69%	915

2. Recrutement

Les partenaires sociaux de la CP 227 sont aussi d'avis que le potentiel présent sur le marché du travail doit être exploité au maximum et même être accru. Ils souhaitent soutenir, responsabiliser et stimuler les demandeurs d'emploi voulant intégrer le secteur audiovisuel.

Toutes les offres d'emploi (publiques) sont rassemblées sur www.mediarte.be. Les partenaires sociaux souhaitent ainsi faire de mediarte.be le point central où le demandeur d'emploi retrouve toutes les offres d'emploi présentées de manière structurée. Les offres d'emploi les plus récentes sont immédiatement publiées sur Twitter, Facebook et LinkedIn. En diffusant leurs offres d'emploi sur mediarte.be, les employeurs s'assurent d'un recrutement optimal et ciblé.

- En 2010, les offres d'emploi de 80 employeurs différents ont été publiées postées. 45 de ces employeurs étaient membres de la CP 227.
- En 2011, les offres d'emploi de 178 employeurs différents ont été publiées postées. 63 de ces employeurs étaient membres de la CP 227.

Les partenaires sociaux sont convaincus que le site web s'adresse au groupe cible visé.

La consultation hebdomadaire des offres d'emploi s'est accrue au fil des années. Mediarte.be a continuellement poursuivi sa recherche de nouvelles offres d'emploi liées au secteur en Belgique de manière précise. Après une hausse d'environ 50% entre 2009 et 2010, nous avons constaté qu'en 2011, le nombre des publications a même plus doublé par rapport à 2010.

	2009	évolution	2010	évolution	2011
Nombre total des offres d'emploi	183	+46%	268	+250%	670

Afin de pouvoir utiliser ces données précieuses dans le cadre d'une étude du marché, il est nécessaire de créer une base spécifique de données dans laquelle les offres d'emploi sont triées par catégorie, selon le type de contrat, la région, la langue, la catégorie de fonction,... Ces valeurs peuvent être intégrées et diffusées dans tous types d'applications et de documents.

Cette étude du marché du travail est associée aux données du VDAB et du FOREM. Nous constatons qu'une minorité d'offres d'emploi audiovisuelles est publiée sur les sites web du VDAB et du FOREM. Ceci engendre des problèmes pour définir la politique du marché du travail menée par les gouvernements respectifs étant donné que seules les offres d'emploi officielles sont prises en compte. La vue d'ensemble déformée du marché du travail de l'audiovisuel a des conséquences dans divers domaines (p.e. le budget pour les formations des demandeurs d'emploi, les possibilités restreintes de collaboration).

Des 'trucs et astuces' pour postuler dans le secteur de l'audiovisuel sont également diffusées via le site web.

3. Formation

3.1 Règlement de primes pour promouvoir les formations

Depuis la constitution du Fonds Social du Secteur Audiovisuel, les employeurs versent une prime pour les groupes à risque équivalente à 0,10% de la masse salariale totale. En 2008, les partenaires sociaux ont rédigé un règlement de primes pour les employeurs afin de financer les formations suivies par les travailleurs.

Les primes de mediarte.be pour l'année 2010 ont été utilisées pour les personnes appartenant aux groupes à risques de la manière suivante :

- Personnes peu qualifiées = 7.925,3 euros - 38,64 %
- Jeunes <26 ans = 6.325,9 euros – 30,85%
- 45+ = 5.509,74 euros – 28,86%
- Allochtones = 750 euros – 3,65%
- Personnes ayant un handicap = 0 euros - 0%

En 2011, en vue de stimuler davantage les formations dans le secteur, mediarte.be a rédigé un nouveau règlement de primes.

Pour pouvoir bénéficier des primes, le travailleur doit satisfaire à au moins une des conditions citées ci-dessous. De son côté, l'employeur doit déposer un plan de formation auprès de mediarte.be.

- Être un jeune travailleur de moins de 26 ans,
- Être un travailleur âgé de 45 ans et plus,
- Être un travailleur avec un handicap,
- Être un travailleur d'origine allochtone ; toute personne qui, ou dont au moins un des parents ou deux des grands-parents, ne possède pas une nationalité européenne et à l'exclusion des autres états d'Europe de l'ouest et du nord, des Etats-Unis et du Canada.
- Être un travailleur à qualification réduite ayant au maximum un niveau de scolarisation équivalant à l'enseignement secondaire supérieur,
- Être un travailleur dont la fonction est soumise à la grande flexibilité telle que définie par la CCT du 15/10/2010 relative à l'instauration de nouveaux régimes de travail et qui doivent adapter leur métier aux nouvelles technologies.

Ce règlement de primes prévoit plusieurs primes :

- Primes à la formation pour les employeurs : les employeurs qui permettent à leurs travailleurs de suivre une formation, peuvent bénéficier d'une prime à la formation payée par le Fonds social. Cette formation peut être donnée par un formateur externe ou interne à l'entreprise.
- Primes à la formation pour les travailleurs, pour les heures de formations suivies en dehors des heures de travail : le travailleur doit être engagé depuis une période d'au moins 3 mois avec un contrat de travail et doit pouvoir prouver que la formation suivie est directement liée à la fonction exercée du secteur audiovisuel.
- Primes à la formation pour les travailleurs, pour les heures de formations suivies pendant la période de chômage : le demandeur d'emploi doit avoir suivi une formation visant à exercer un des métiers spécifiques au secteur de l'audiovisuel 3 mois avant son engagement.

L'octroi de ces primes à la formation est de 10€ par heure de formation suivie, avec un plafond de 400€ par formation.

3.2 Formations et journées d'information (pour les employés, les employeurs et les demandeurs d'emploi)

Ces formations sont aussi bien reprises dans la catégorie Formations que dans la catégorie Diffusion d'information.

Les partenaires sociaux ont constaté que le nombre de formations est encore trop limité (cfr les données du bilan social). Le renforcement de cet aspect est donc une priorité. En effet, le développement de talents sera renforcé durablement et mediarte.be s'efforcera de développer et de stimuler, tant au niveau sectoriel que des entreprises, une offre de

formations flexible et axée sur la demande. En 2010, les partenaires ont conclu une CCT visant à augmenter de 5% le degré de participation aux initiatives de formation. Les employeurs ont réalisé leur engagement en prévoyant un effort globalisé à fournir en faveur de la formation, garantissant un minimum de 5 jours de formation par employé sur une période de deux ans. Outre les formations formelles et les séminaires, cette mesure s'applique également à la formation « on-the-job », l'étude individuelle et l'e-learning, ainsi qu'à l'élaboration d'un plan de formation. Mediarte.be a offert l'aide nécessaire aux employeurs en développant sa propre offre de formations et en proposant son aide aux entreprises pour l'élaboration de leur plan de formation. Mediarte.be diffuse également l'information relative aux primes à la formation (via l'e-mailing et le site web...) et les formations spécifiques au secteur.

Ces dernières années, mediarte.be a organisé plusieurs formations sur des thèmes liés à la gestion RH, les premiers secours, l'ergonomie ainsi que des sessions d'information pour les étudiants et les demandeurs d'emploi et des Masterclasses. Le Fonds a aussi participé activement à des événements spécifiques au secteur (p.e. Belgian Broadcast Days, Lounge, Sid-Ins, Popfolio, Art & Work). Finalement, mediarte.be a participé aux bourses sectorielles et a pu ainsi partager son expertise avec les cellules à l'emploi.

Mediarte.be continue de collaborer avec les représentants de l'enseignement supérieur, plus précisément, dans les domaines de l'image, de la régie, du son ou encore du montage. Cette collaboration encourage l'échange d'informations entre les différentes hautes écoles et le secteur afin de mieux préparer les étudiants au marché du travail. De plus, mediarte.be diffuse les demandes de stage pour faire se rencontrer les étudiants et les employeurs.

3.3 Aperçu des formations

Une page/rubrique unique en Belgique a été développée sur www.mediarte.be : un agenda de formations qui regroupe toutes les formations planifiées du secteur audiovisuel. Les formations sont réparties en plusieurs thèmes (animation & 3D, image et son, production, postproduction, radio, rédaction & recherche). Sur base de recherches actives, nous regroupons en permanence une cinquantaine de formations planifiées.

L'offre s'étire au-delà des formations planifiées : les données des fournisseurs de formations privées (classées par thèmes) ainsi que les formations de l'enseignement supérieur sont également incluses.

4. Responsabilités et attitudes des employeurs

L'orientation stratégique d'une entreprise se traduit en développant une politique des ressources humaines permettant de transformer les objectifs en actions concrètes. Cela exige une bonne connaissance des personnes présentes au sein même de l'entreprise. Cela signifie que l'organisation a besoin de trouver des solutions durables qui soient socialement responsables. Les partenaires sociaux sont convaincus qu'adopter une politique des ressources humaines plus responsable permettra d'impliquer les employés de façon plus efficace. Le secteur souscrit à cette politique stratégique qui prend en main les défis d'aujourd'hui et de demain sur le lieu de travail.

Afin de fournir aux employeurs les compétences nécessaires pour l'élaboration d'un plan de formation, mediarte.be organise un parcours de formations qui conduit les employeurs du plan de formation vers une politique stratégique de formation. Afin de rappeler aux

employeurs l'importance d'une formation continue, plusieurs sessions thématiques ont été organisées : des sessions d'information sur la classification des fonctions, des journées d'étude autour du handicap (Disability Works) et autour de la multiculturalité (Diversity Works, gestion de l'interculturalité).

5. Conventions sectorielles avec le Gouvernement flamand et le Gouvernement de la Communauté française

Les partenaires sociaux ont conclu un accord sectoriel avec le Gouvernement flamand depuis 2008 et avec le Gouvernement de la Communauté française en 2011. La convention actuelle est constituée des six priorités que mediarte.be doit concrétiser en l'espace de deux ans. Cette convention a pour but de soutenir et d'encadrer la plupart des actions organisées par mediarte.be au cours de l'année.

Les 6 thèmes traités dans les conventions sectorielles respectives sont les suivants :

- Politique RH durable,
- Développement des talents,
- Diversité,
- Connexion enseignement marché du travail,
- Harmonisation Enseignement,
- Information – Innovation.

6. Diversité

Mediarte.be participe à la stimulation du paysage médiatique afin de développer une politique de diversité qui a un impact sur la politique en matière de personnel, les instances politiques et les partenaires stratégiques ainsi que sur la programmation. Le secteur s'efforce de fournir un service professionnel avec des employés compétents. Une main-d'œuvre diversifiée (reflet de la réalité) offre un outil supplémentaire pour atteindre cet objectif. L'entrée d'une main-d'œuvre diversifiée est inextricablement liée à la participation de ce personnel potentiel aux différentes formations ; pas d'emploi sans formation, mais également pas de formation sans emploi.

Mediarte.be a maintenu une communication continue à propos de la valeur ajoutée du personnel 'diversifié'. Cela s'est fait par le site web, l'envoi de mailings, mais surtout par le biais d'enquêtes et d'interviews avec les employeurs dans le cadre de l'étude menée sur le secteur (« photo sectorielle »), dont une partie traitait spécifiquement de la diversité. Mediarte.be a également organisé ou participé à des campagnes de sensibilisation : Diversity Works, Disability Works, Kleur je Media, Open Kijk op Talent, Kies voor Diversiteit, Onderzoek Diversiteit & Media...

Mediarte.be encourage les plans de diversité car nous sommes convaincus que ces plans constituent l'outil idéal qui permettra aux entreprises de renforcer leur politique en matière de personnel grâce à des actions concrètes. Ainsi ils ouvrent leur organisation à des collaborateurs compétents de diverses origines (âgés, allochtones, personnes avec un handicap de travail).

Mediarte.be a prévu un espace sur son site web, destiné à la communication au public de ces actions spécifiques et de ces initiatives autour de la diversité.

Fin octobre 2010, mediarte.be a organisé, avec un partenaire, la Cellule Diversité de la VRT, une campagne promotionnelle : Kleur je Opleiding. Le projet incluait, d'une part, un concours pour les étudiants de l'audiovisuel et d'autre part, une action de sensibilisation ciblant les élèves de l'enseignement secondaire. Le but de ce projet était multiple :

- Stimuler l'insertion d'élèves d'origine allochtone dans l'enseignement supérieur,
- Stimuler l'insertion d'étudiants d'origine allochtone dans le secteur,
- Aborder le thème de la diversité avec les étudiants et les écoles,
- Aborder le thème de la diversité avec les employeurs.

7. Plus d'informations

mediarte.be - Fonds Social du Secteur Audiovisuel

Jan Vermoesen, directeur

Avenue des Gloires Nationales 20

1083 Bruxelles

02/ 428 17 11 - jan.vermoesen@mediarte.be

CP 302

La FGTB Horval demande dans le mail ci-dessous si nous avons connaissance du budget prévu pour les mesures en faveur du marché du travail inclusif. Avez-vous des éléments à ce propos (note de politique générale de la Ministre ou question pour le cabinet ?)

NB : la réunion de CP a lieu ce mercredi...

En préparation de ce point je veux bien vous demandez les info suivantes :

- En octobre 2010 la table ronde concernant la pauvreté et l'exclusion sociale a eu lieu qui a débattu de la même problématique, suivie d'un rencontre des Ministres Européens qui ont pris position sur 3 volets : inclusion active ; plateforme contre la pauvreté, pauvreté des enfants.... (le contexte est EU 2020)

Quel est le budget qui sera disponible pour faire ce combat et comment l'obtenir ? (au niveau de la Belgique et au niveau de l'Europe)

Est-ce que vous voulez bien vous vous renseigner vis-à-vis de votre Direction générale (qui à distribué la note).

Bien cordialement, Alain DETEMMERMAN

PC 322

De Europese kaderovereenkomst betreffende inclusieve arbeidsmarkten werd in ons land geïmplementeerd via een Aanbeveling nr. 22 van de Nationale Arbeidsraad.

I. Vlaanderen

De Vlaamse Regering sloot een sectorconvenant met de sociale partners van de uitzendsector met hierin aandacht voor een 4-tal prioriteiten.

De uitzendsector speelt een heel belangrijke rol op de arbeidsmarkt tussen vraag en aanbod en wil in deze positie dan ook ten volle zijn **maatschappelijke** rol opnemen. Daarom nemen de sociale partners van de uitzendsector hun engagement in dit sectorconvenant om verder te werken rond de volgende thema's:

1. Diversiteit en kansengroepen

De uitzendsector zorgt voor heel wat dynamiek op de arbeidsmarkt en vormt voor vele **kansengroepen** een belangrijke opstap naar de arbeidsmarkt. De sector wil graag verder projecten ondersteunen die **drempels wegwerken** voor doelgroepen, zodat zij vlotter kunnen instromen op de arbeidsmarkt. De sector wil ook speciale aandacht besteden aan de mobiliteitsproblematiek. Tot slot wil de sector uitzendbedrijven verder sensibiliseren tot Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (waarvan het diversiteitsbeleid ook een onderdeel is).

2. Competentiebeleid en opleiding

Naast instroom is ook doorstroom belangrijk. Daarom zal de sector **bijkomende instrumenten ontwikkelen en maatregelen** treffen die de doorstroom van uitzendkrachten zal bevorderen. Hierbij wordt vooral gedacht aan verdere ontwikkeling van **opleidingsinitiatieven** en **competentiepaspoorten**.

3. Onderwijs-Arbeidsmarkt

De sector wil graag een **structurele samenwerking** opbouwen met het secundair onderwijs. De primaire doelstelling moet een betere instroom van jongeren op de arbeidsmarkt zijn. Zowel de jongeren zelf als hun begeleiders moeten uitzendarbeid nog beter leren kennen.

4. Partnership met VDAB

De sector wil ook verder de **samenwerking** met **VDAB** uitbouwen, die in het afgelopen convenant al heel wat dynamiek heeft doen ontstaan. Dit partnerschap spreidt zich eigenlijk over de 3 prioriteiten heen en kunnen zowel acties rond diversiteit, competentiebeleid en aansluiting onderwijs - arbeidsmarkt omvatten.

- Tewerkstellingsresultaten

Het sectorconvenant leverde in 2010 de volgende concrete acties op:

Aantal tewerkgestelde uitzendkrachten dankzij acties Vooruitzenden	1.500
Aantal tewerkgestelde uitzendkrachten via mobiliteitsprojecten	3.112
TOTAAL	4.612

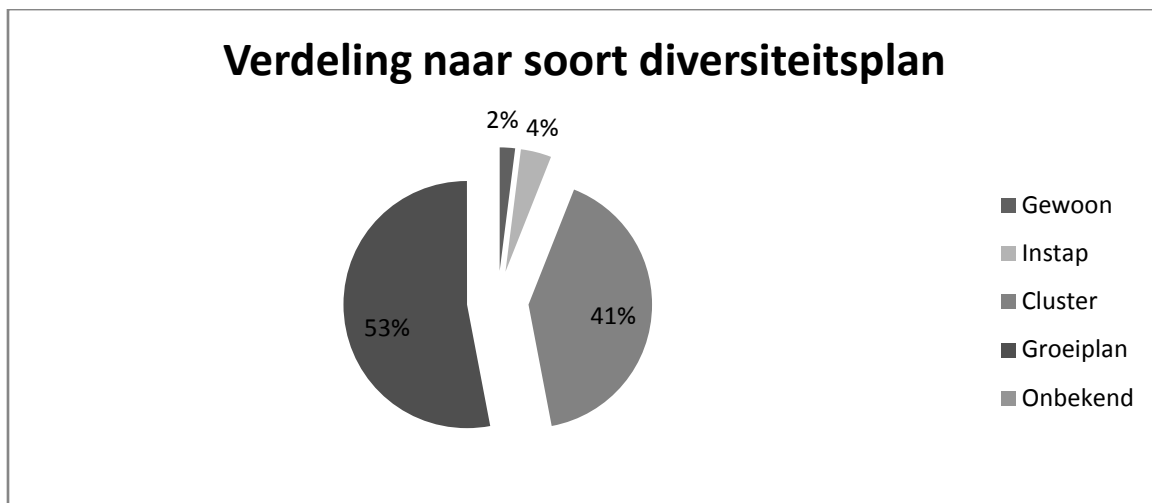
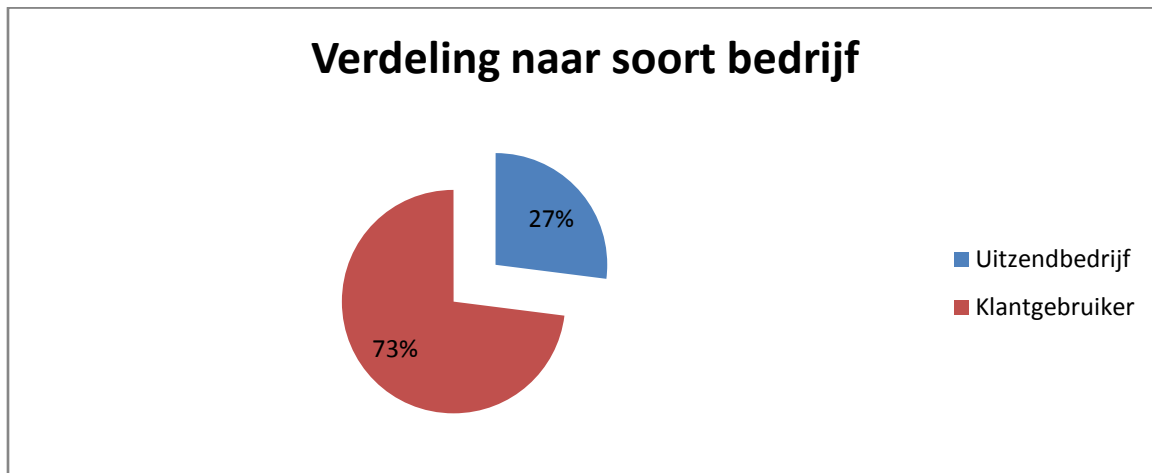
Aantal bijeenkomsten tussen uitzendkantoren en sociale actoren	32
Aantal infosessies aan werkzoekende uit kansengroepen	99
Aantal bereikte werkzoekenden	1.343
Aantal infosessies aan trajectbegeleiders	30
Aantal bereikte trajectbegeleiders	178
Aantal bezoeken aan uitzendkantoren met sociale actoren	89

- Totaal aantal jobbeurzen / jobdates :

Aantal jobbeurzen / jobdates	73
Aantal deelnemende uitzendagentschappen	281

- Diversiteitplannen

De sector reikte in Vlaanderen 38 bedrijven aan in 2010 voor een diversiteitplan.



- MVO (Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen)

De sector ontwikkelde een MVO scan op maat van de uitzendbedrijven en voorzag ook begeleiding door een externe consultant bij de uitwerking van een actieplan. Tien uitzendbedrijven namen hieraan deel in 2010.

- Mobiliteitsprojecten

De resultaten van de mobiliteitsprojecten (minibusjes om niet-mobiele uitzendkrachten naar grote industriezones te brengen) zijn gedetailleerd vermeld in onderstaande tabel.

Mobiliteitsproject	Periode	# Uzkantoren	#Unieke vervoerde personen
Busproject Brugge-Zeebrugge	01/01/2010 31/12/2010	11	375
Gent-Dampoort < > Gent Zeehaven	01/01/2010 31/12/2010	29	1.670
Gent St-Pieters < > Drongen	01/01/2010 31/12/2010	5	176
Arcelor	01/01/2010 31/12/2010	3	51
Busproject Waaslandhaven	01/01/2010 31/12/2010	15	841
Totaal		65	3112

- eVC voor uitzendkrachten (competentiemanagement)

De sector ontwikkelde een online tool om de competenties van uitzendkrachten in kaart te brengen. In 2010 zijn 5 functies uitgewerkt, nl:

- Heftruckbestuurder
- Onderhoudstechnicus
- Winkelverkoop
- Operator
- Expediteur

Deze 5 functies werden uitgetest bij 5 verschillende partners-uitzendbedrijven.

- Opleiding knelpuntfuncties werkzoekenden:

32 sessies voor 285 cursisten

Opleiding	Aantal sessies	Regio	Aantal WZn	Aantal tewerkgesteld
Heftruckchauffeur	2	Maldegem	11	5
Heftruckchauffeur	2	Antwerpen	11	9
Uitzendconsulent	1	Antwerpen	11	Opleiding loopt nog
Heftruckchauffeur	4	Vilvoorde	24	21
Modeverkoopster	1	Haasrode	8	3
Contactcentermedewerker	1	Gent	9	4
Contactcentermedewerker	1	Vilvoorde	11	?
Machine-operator	1	Haasrode	8	6
Operatoren voeding	1	West-Vlaanderen	12	2
winkelverkoop	1	West-Vlaanderen	6	5
call center medewerker	7	Tongeren/Peer	68	60
Machine-operator	1	Hasselt	10	9
Heftruck- Reachtruck	3	Opplabbeek	30	30
Assistent in de slagerij	1	Hasselt	9	9
Heftruck- Reachtruck	4	Opplabbeek	45	45
Orderpicker				

Productie medewerker	1	Genk	12	5
TOTAAL	32		285	

Van 263 cursisten kennen we dus het tewerkstellingsresultaat: 213 gingen aan de slag als uitzendkracht. In het totaal ging dus 81% van de opgeleide kandidaat-uitzendkrachten in Vlaanderen aan het werk.

- Samenwerking tussen VDAB en uitzendkantoren

Meet and greets:

Meet and greets:

Plaats	Aantal aanwezigen
Brussel (voor provincie Vlaams-Brabant)	35
Antwerpen	12
Vilvoorde	24
Vilvoorde/Zaventem inhousesümburg	13
	26
Oostende (cc)	5
Brugge	10
Roeselare	9
Wetteren	13
Aalter/Deinze	20
Sint-Niklaas	31
TOTAAL: 11 meet and greets	198 aanwezigen

Hands on dagen voor uitzendconsulenten:

Plaats	Aantal uitzendconsulenten
2 x Vilvoorde	15
Anderlecht	8
Herentals	12
Limburg Logistiek	15
Hasselt Visserstraat	26
Wevelgem	10
Ieper	18
Zottegem	10
Aalst	6
TOTAAL: 10 sessies	120 uitzendconsulenten

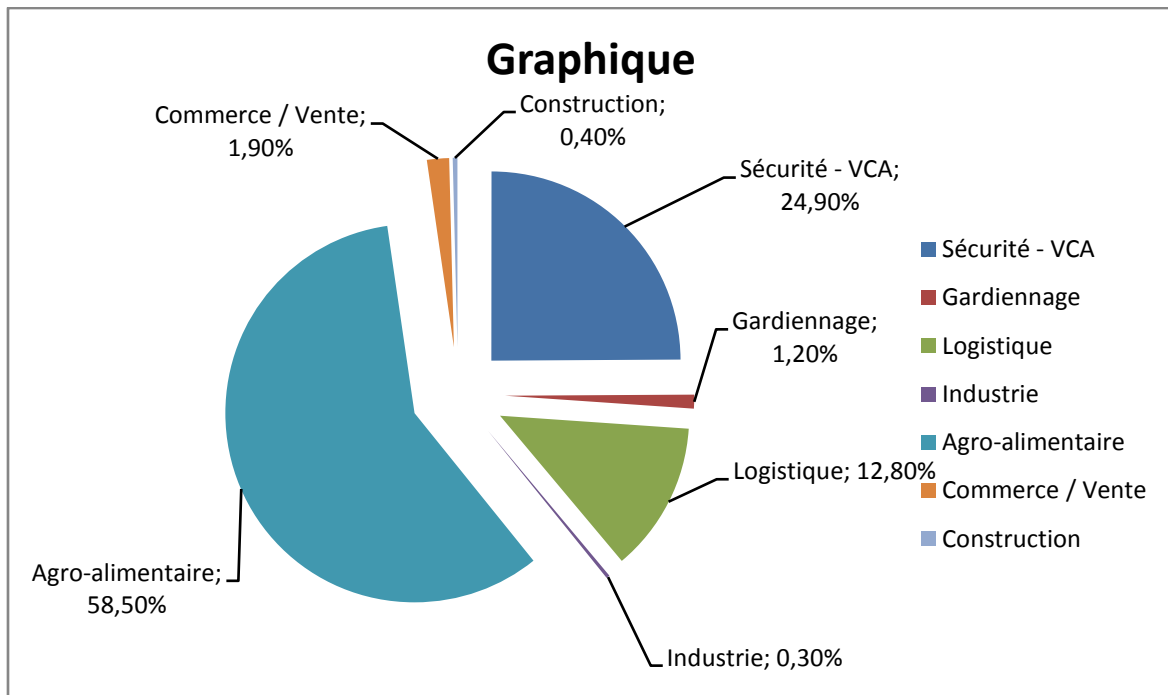
II. Brussel, Wallonie en Duitstalige Gemeenschap

Pour la partie francophone, les axes de travail se centrent sur la formation et l'insertion des demandeurs d'emploi et des travailleurs intérimaires.

Le FFI travaille sur des projets locaux en vue de détecter les besoins du secteur et de répondre au mieux à leurs attentes ainsi qu'à celles des demandeurs d'emploi et des intérimaires.

Le tableau ci-dessous donne un aperçu des résultats des formations pour demandeurs d'emploi en région wallonne.

Secteur	Formation	Nombre de participants	Nombre de sessions
Logistique	ADR (Agreement Dangerous Road)	7	7
	Cariste	67	15
	Cariste retrack	16	5
	Cariste-Manutentionnaire	54	7
	Magasinier-Cariste	8	1
	Gerbeur	7	1
	Pontier cabine	6	3
	Pontier sol	1	1
Sous-total		166	40
Industrie	Soudure à la carte	1	1
	Peinture industrielle	2	2
	Usinage à commandes numériques (CNC)	1	1
Sous-total		4	4
Agro-Alimentaire	BPH (Bonnes Pratiques d'Hygiène) et autres	756	78
Sous-total		756	78
Commerce/Vente	Vente-Caisse-Réassort	18	2
	Call-Center	7	1
Sous-total		25	3
Construction	Pose de bordures et filets d'eau	5	1
Sous-total		5	1
	Certification VCA	322	106
Sous-total		322	106
Gardiennage		15	4
Sous-total		15	4
TOTAL GENERAL		1293	236



En accord avec Forem Formation, le FFI effectue le suivi professionnel des candidats auprès des agences sur une période de 6 mois après la formation. Un taux de mise à l'emploi de 88% a pu être ainsi calculé en 2010.

A Bruxelles, en Wallonie et en Communauté germanophone, les principaux projets :

- Mise en place de formations courtes et ciblées métiers pour demandeurs d'emploi, avec insertion directe par les agences (88% d'insertion)
- Séances d'information/sensibilisation auprès des demandeurs d'emploi sur le travail intérimaire et offres de missions par les agences locales
- Stimulation auprès des agences des formations pour travailleurs intérimaires, notamment en partenariat avec les autres fonds sectoriels
- Collaboration avec les centres de l'ISP en vue d'insérer leur public

Pour soutenir ces projets, le FFI développe divers outils, tels que l'E-learning sur le travail intérimaire, accessible à tous gratuitement.

Des formations pour consultants visent également une plus grande intégration des demandeurs d'emploi (formation à la Diversité, formation aux métiers via notamment visites de centres de formation et formation pour aider les consultants à convaincre leurs candidats de l'intérêt de suivre une formation).

PC 322.01 Dienstencheques

In antwoord op uw vraag aan de sociale partners van het paritair comité 322.01 in verband met de acties die ondernomen worden in het kader van de inclusieve arbeidsmarkt, stellen wij u hierbij in kennis van de acties die het sectoraal vormingsfonds voor de dienstencheques onderneemt.

Sectoraal vormingsfonds dienstencheques

Het Sectoraal vormingsfonds dienstencheques is in 2009 opgericht door de sociale partners en zet zich in voor de ondersteuning van de vormings- en opleidingsinitiatieven van meer dan 1900 bedrijven in de sector. Het Fonds zet zich in voor de ondersteuning van de vormings- en opleidingsinitiatieven van meer dan 1900 bedrijven in de sector en tienduizenden werknemers die er tewerkgesteld zijn. Het Fonds is net opgestart en werkt voor een sector die in volle uitbreiding is. In september 2010 is er een sectorovereenkomst gesloten met de Vlaamse Overheid. In dat kader werden bijkomend verschillende acties opgestart die toedragen tot de verbetering van de toegang tot de arbeidsmarkt en de betere inzetbaarheid van werknemers en werkzoekenden.

1. Werken aan een beter instroom van werkzoekenden

1.1. Informatie over de sector naar de arbeidsbemiddelaars van de VDAB en Forem Formation

Om te werken in het dienstencheque-systeem moet de werkzoekenden geen diploma of ervaringsbewijzen voorleggen. Er is geen specifieke scholing vereist om aan de slag te gaan in deze groeiende sector. De arbeidsbemiddelaars van de VDAB zijn in dit proces een belangrijke schakel en werden in de afgelopen periode ingelicht over de opportuniteiten en de voordelen van de tewerkstelling in de sector.

1.2. Organiseren van specifieke jobdates in Vlaanderen, Brussel en Wallonië

Met de publieke organisaties Actiris, VDAB en Forem zijn afzonderlijke jobdates georganiseerd. De organisaties selecteerden en informeerden de werkzoekenden over de mogelijkheden van tewerkstelling in de sector. De bedrijven die openstaande vacatures hadden en werkzoekenden konden tewerkstellen, werden uitgenodigd om de jobdates. In verschillende streken werden op die manier werkzoekenden onmiddellijk daarna tewerkgesteld.

1.3. Laaggeschoolde werkzoekenden op de opleidingsvloer in contact brengen met bedrijven die openstaande vacatures hebben

In verschillende regio's werden laaggeschoolde werkzoekenden die tijdens hun schoonmaakopleiding bij de VDAB of Forem in contact gebracht met de ondernemingen die openstaande vacatures hadden. Op die manier konden bedrijven kennis maken met de werkzoekenden op de opleidingsvloer en hun een perspectief geven op tewerkstelling onmiddellijk na hun opleiding.

2. Competentie ontwikkeling van werknemers

2.1. Werken aan de basiscompetenties van werknemers

2.1.1. Taalopleiding op de werkvloer

In samenwerking met Bruxelles Formation en VDAB zijn er korte praktijkopleidingen opgestart. Anderstalige werknemers kunnen taaiopleidingen volgen, die specifiek gericht zijn op het uitoefenen van het beroep. Voordat de werknemers starten met een opleiding worden ze eerst gescreend op de taalkennis. Daarna wordt in samenwerking met de onderneming, de werknemer en de opleidingsverstrekker een concrete taalopleiding

uitgewerkt. Checklists en andere instrumenten die al gebruikt worden in de onderneming, worden geïntegreerd in de praktische opleiding.

2.1.2. Cursusmateriaal

Het sectoraal vormingsfonds ondersteunt de externe opleiders in het verspreiden van cursusmateriaal, rekening houdend met de basiscompetenties van de werknemers (kunnen lezen, schrijven, rekenen,...) Er wordt veel fotomateriaal en afbeeldingen getoond die optimaal worden afgestemd met de realiteit.

2.1.3. Extern opleidingsaanbod

Samen met de VDAB, Forem Formation en Bruxelles Formation werkt het sectoraal vormingsfonds dienstencheques een opleidingsaanbod uit, waarin vooral gewerkt wordt aan de technische competenties poetsen en strijken. In 2011 werd met dit aanbod 5.000 laaggeschoolde werknemers bereikt. De modules zijn kort (4 uren) en maatgericht. Ze zijn toegankelijk voor alle werknemers, zonder dat ze een vooropleiding of voorkennis moeten hebben.

De opleidingen gaan in groep van 6 tot 10 werknemers door. Bedrijven kunnen bij deze instanties ook opteren om 1 of 2 werknemers te laten bijscholen.

Er zijn ook vakopleidingen van 16 uren mogelijk. Deze opleidingen zijn vooral gericht naar startende werknemers, die weinig vooropleiding hebben genoten. In deze korte vakopleiding wordt alle nuttige competenties bijgebracht om in de sector aan de slag te gaan. Deze opleiding is ook zeer gericht naar jonge werknemers die aan de slag gaan en die moeten poetsen, strijken, koken, boodschappen doen en klantgericht moeten werken.

2.2. Ervaringsbewijs/Validation des compétences

Het sectoraal vormingsfonds dienstencheques werkt mee aan de informatieverstrekking over het ervaringsbewijs: Werkzoekenden en werknemers krijgen via het ervaringsbewijs hun kennis en ervaring als strijkster of poetser vastleggen in een officieel document. Deze informatie wordt verspreid via de website, de nieuwsbrieven en tijdens informatiesessies met bedrijven en werkzoekenden.

3. Samenwerking met andere sectoren

Vanaf 2012 zal het sectoraal vormingsfonds dienstencheques regionaal samen werken met de schoonmaaksector (P.C .121.). Beide sectoren zullen zetelen in de regionale overlegplatformen van de VDAB. Bedoeling is om met de VDAB- arbeidsbemiddelaars en de competentiecentra regionaal nog beter in te spelen op de tewerkstellings- en opleidingsmogelijkheden van werkzoekenden.

4. Diversiteit en discriminatie

Het sectoraal vormingsfonds dienstencheques zet zich in om zoveel mogelijk de sector te informeren over diversiteit. Zo werkt het vormingsfonds ook mee aan de diversiteitsacties van de SERV.

Het sectorfonds werkt in Vlaanderen samen met projectontwikkelaars (EAD), diversiteitsconsulenten en met trajectbegeleiders van GOB en GTB ter ondersteuning van lokale en algemene projecten voor de sector. Alsook zijn er bepaalde acties gericht naar

het ontwikkelen en onderhouden van contacten met activeringsconsulenten van verschillende zelforganisaties teneinde een bredere en meer diverse groep mensen aan te trekken naar de sector toe. Zodoende stimuleert het fonds een bredere toegang tot de arbeidsmarkt en een betere inzetbaarheid van diverse werkzoekenden.

4.1. Diversiteit

Het sectoraal vormingsfonds spant zich met RESOC in om zoveel mogelijk de regionale bedrijven aan te sporen om diversiteitsplannen af te sluiten. In 2012 worden er 10 regionale informatiesessies georganiseerd om bedrijven in te lichten over diversiteit en racisme in de sector.

4.2. Discriminatie en racisme

Het sectoraal vormingsfonds werkt hier nauw samen met het Centrum van Gelijkheid van Kansen en Racismebestrijding. Met het Centrum en hun opleiders zijn er specifieke opleidingenuitgewerkt om hen de kans te geven een passend antwoord te bieden op racistische en discriminatoire vragen.

De opleidingen worden verder regionaal aangeboden in samenwerking met de RESOC's vanaf 2012.

Wij hopen u met deze informatie van dienst te zijn en een zinvolle bijdrage te hebben geleverd aan de uitvoering van de kaderovereenkomst inzake de inclusieve arbeidsmarkten. Wij zijn uiteraard steeds bereid om nog verdere medewerking te verlenen.

Hoogachtend

Namens de sociale partners.

Directeur: Chantal Lefever

Voorzitter: Herwig Muyldermans - Federgon

Ondervoorzitter: Werner Van Heetvelde - Federaal secretaris Algemene Centrale ABW

Adres: Tour en Taxis Havenlaan 86 C 1000 Brussel

CP 329.02

Les partenaires sociaux de la Sous commission paritaire pour le secteur socioculturel de la Communauté française et germanophone et de la Région wallonne, SCP 329.02, ont pris connaissance de la recommandation N°22 du CNT.

Ils estiment que les actions qui sont menées au travers du fonds de sécurité d'existence « Fonds 4S » et du Fonds « Maribel » du secteur génèrent un réel effet sur l'emploi.

D'une part, le secteur assume une **cotisation supplémentaire (0.10 %)** à la cotisation légale en vue d'assurer la **formation** des groupes à risques. D'autre part, le **Maribel social** permet la création de nombreux emplois qui sont, au travers du dialogue social, attribués aux endroits les plus appropriés.

Le travail du secteur s'appuie sur un **cadastre de l'emploi** qui permet de cibler les actions menées et leur destination.

Au-delà de ces actions spécifiques, le secteur compte des institutions dont l'activité explicite est l'insertion socioprofessionnelle des travailleurs les moins favorisés. De même, le travail de formation permanente, notamment à la multiculturalité, mené par les institutions du secteur joue aussi un rôle non négligeable, y compris pour mener les travailleurs à l'emploi dans d'autres secteurs.

Enfin, les partenaires sont engagés dans le travail de validation des compétences au sein du Consortium du même nom.

Les rapports détaillés des fonds sont évidemment disponibles pour documenter plus précisément, autant que de besoin, ces actions. Un extrait du rapport du fonds 4S est joint [ci-dessous].

1. Identification de l'organe paritaire dont relèvent les travailleurs concernés par la convention collective de travail visée à l'article 190, §3 de la loi du 27 décembre 2006 portant des dispositions diverses

1.1 Dénomination de l'organe paritaire : Fonds social du secteur socioculturel et sportifs (des communautés française et germanophone), alias Fonds 4S

1.2 Numéro de sous-commission paritaire : **329**

2. Identification de la convention collective de travail visée à l'article 190, §3 de la loi du 27 décembre 2006

Date de la conclusion : le 27/12/06

Numéro d'enregistrement de la convention collective de travail

Catégories de travailleurs auxquels s'applique la convention collective de travail: **tous les travailleurs**

3. Définition des groupes à risque par cette Convention Collective ou par une convention collective antérieure

Les statuts du Fonds social font référence à la définition des groupes à risque telle que définie dans la loi du 29 décembre 1990 portant des dispositions sociales.

En plus de 0.10% destinés aux groupes à risques, le Fonds bénéficie depuis 2009 de 0.10% pour un effort supplémentaire de formation

4 Actions entreprises en 2010

En 2010, le Fonds 4S a poursuivi les actions initiées dans le Plan 2009-2011 en matière de formation professionnelle continuée et d'accompagnement d'équipe.

Ces actions contribuent à apporter une plus-value pour la sécurité d'emploi générale ou spécifique des travailleurs des secteurs socioculturel et sportif et plus particulièrement les travailleurs fragilisés dans leur emploi, en améliorant les compétences des travailleurs.

Critères prioritaires de sélection :

- L'accès à des formations pour des travailleurs peu qualifiés (max CESS)
- Les dossiers issus des petites associations
- L'inscription des formations dans un plan de formation pluriannuel et concerté avec les travailleurs

L'activité d' « outplacement » reste également de mise pour cette année 2010.

Trois modalités d'actions sont offertes aux associations du secteur : 1) Le soutien à des projets de formation via 3 types de financement

a- FORMAPEF - Le catalogue des formations 20010 : Le Fonds 4S participe avec 4 Fonds sociaux présents au sein de l'APEF, à l'élaboration d'un catalogue de formations professionnelles sur des thèmes communs.

L'accès à ces formations est facilité pour les travailleurs du secteur socioculturel. Le Fonds finance en fonction du nombre de participants issus de la CP 329.

b- Le remboursement forfaitaire des frais d'inscription: cette modalité permet aux associations de s'inscrire directement auprès d'un opérateur de formation de leurs choix et ensuite de bénéficier de l'intervention financière du Fonds pour les modules ne dépassant pas 4 jours de formation et plafonné à 320€ par travailleur.

Le Fonds a défini des thématiques : santé et sécurité au travail, gestion des relations internes aux équipes de travail, outils de gestion pour les organisations non-marchandes, gestions des relations avec les publics, animation et pédagogie.

c- Le financement de formations spécifiques : il s'adresse aux associations qui désirent organiser une formation pour un individu ou un groupe de travailleurs de l'association. Cette formation peut être mise en œuvre en collaboration avec d'autres associations du secteur. Le choix de l'opérateur est laissé à l'association.

2) L'Accompagnement d'équipe

Ce dispositif de subvention vise à permettre aux associations de faire appel à un intervenant extérieur, garant du cadre et de l'éthique, pour l'accompagner dans une *démarche de réflexion interne*.

Les problématiques peuvent être de différents types, par exemple : le fonctionnement institutionnel, l'organisation du travail, l'élaboration et le suivi d'un projet, l'analyse d'une situation, l'évaluation d'un projet ou d'une pratique, la dimension relationnelle au sein d'une équipe...

Le choix de l'accompagnateur est laissé à l'association.

3) L'Outplacement

La sous-commission paritaire pour le secteur socioculturel de la Communauté française et germanophone et de la Région wallonne [CP 329.02] a conclu le 30 mars 2009 une convention en exécution de la convention collective de travail n°82 du CNT du 10 juillet 2002, relative au droit à une procédure de reclassement professionnel pour les travailleurs de plus de 45 ans.

5. Tableau récapitulatif des actions menées en 2010

Intitulé de l'action	Objectifs poursuivis	Nombre de dossiers reçus	Nombre de dossiers acceptés	Nbre travailleurs	Nbre h formation soutenues/nbre h total
1 a - FORMAPEF Catalogue de formation ⁵	Voir supra	1836	1836	1198	4386
1 b - Remboursement de modules courts de formation	Voir supra	397	319	483	4.770/7.044
1 c- Formation professionnelle projets spécifiques	Voir supra	215	189	1598	7.641,75/10.365,17
2. Accompagnement d'équipes	Voir supra	123	102	691	3.123/3.765
3. Outplacement	Voir supra	101	79	79	/

Répartition par sexe

Sexe	Nombre de participants
Féminin	3117
Masculin	1574

Principales thématiques en fonction du nombre de participants issus de la CP 329

Principales Thematiques	Nombre inscrits
Gestion administrative et financière	265
Bureautique	211
Secourisme	167
Animation de groupe	129
Communication et travail d'équipe	120
Gestion d'équipe de travail	116
Prévention et gestion des conflits	102
Gestion de projets	99

⁵ L'inscription se fait de manière individuelle, en concertation avec l'employeur et la représentation syndicale si présente.

Techniques de secrétariat	76
Conduite de réunion	70
Gestion de l'agressivité	68
Ecoute-accueil	68
Gestion des émotions et stress	67
Plan de formation	60

6. Plan financier

6.1. Recettes

En euros	2009	2010
Effort de 0,10 % calculé sur la base du salaire global des travailleurs	500.000	846.150
Effort supplémentaire de formation de 0,10 % estimé sur la base du salaire global des travailleurs	500.000	846.150
Autres recettes (outplacement)	28.278	2.966
Total recettes	1.028.278	1.695.266

6.2. Dépenses

<i>5.2.1 Actions entreprises</i>		
<i>Catalogue de formation</i>	79 807,89	210 572,76
<i>Remboursement frais d'inscription modules courts</i>	74 530,47	58 521,11 447
<i>Formations spécifiques</i>	335 955,54	309,17 219
<i>Accompagnement</i>	101 838,73	593.72 77 379,5
<i>outplacement</i>	45 133	
Frais de fonctionnement et de personnel du Fonds	232 974,39	269 713,02
TOTAL DÉPENSES	915 742,37	1 283 089,28

7. Déclaration

Les soussignés affirment sur l'honneur que le présent rapport est sincère et complet⁶.

Date: 23 juin 2011 Lieu : Bruxelles

Identité des auteurs responsables du présent rapport et fonction :

Francois Xavier LEFEBVRE

Responsable de la cellule administrative du Fonds 4S

Brigitte Streel

Présidente du Fonds 4S

Mare Denisty

Secrétaire-trésorier du Fonds 4S

⁶ Il est rappelé que toute fausse déclaration et/ou déclaration incomplète est susceptible d'entraîner l'application des peines prévues par l'arrêté royal du 31 mai 1933 concernant les déclarations à faire en matière de subventions et allocations.

Gezien bij het thema van de inclusieve arbeidsmarkten het accent ligt op de wijze waarop we er als maatschappij in slagen om **iedereen op beroepsactieve leeftijd, ook mensen met beperkingen, de kans te bieden betaalde arbeid te verrichten**, is het evident dat op sectoraal vlak de rol van de sociale fondsen 'risicogroepen' op de voorgrond treedt.

Voor wat betreft de federale sociale partners, verenigd in het PC 330, gaat het om 3 **sociale fondsen** meer bepaald deze voor

de **Privé-ziekenhuizen**, zie <http://www.fe-bi.org/nl/privé-ziekenhuizen/vorming> of <http://www.fe-bi.org/fr/privé-ziekenhuizen/vorming/pr%C3%A9sentation>

de **Ouderenzorg**, zie <http://www.fe-bi.org/nl/ouderenzorg/vorming> of <http://www.fe-bi.org/fr/ouderenzorg/vorming/pr%C3%A9sentation>

en

de (overige) gezondheidsinstellingen en –diensten, zie <http://www.fe-bi.org/nl/gezondheid/bico-vorming> of <http://www.fe-bi.org/fr/gezondheid/bico-vorming>

Deze fondsen worden in hun 'transversale' activiteiten in belangrijke mate ondersteund door de coördinerende vzw FE.BI (<http://www.fe-bi.org/>). Aan Nederlandstalige kant zijn ook aantal activiteiten van de vzw VIVO (<http://www.vivosocialprofit.org/>) gelinkt aan de subsectoren van PC 330.

Grosso modo kunnen de activiteiten en 'good practices', te koppelen aan de principes van een inclusieve arbeidsmarkt, gesitueerd worden op een **7-tal domeinen**:

1. Informatie en sensibilisering over de socialprofitsectoren en haar beroepen
2. Ondersteuning van bewustwordingscampagnes over de vergroting van de diversiteit in de socialprofit (naar leeftijd, origine, handicap...)
3. Bevorderen van de overgang van onderwijs naar de socialprofitsector voor laaggeschoolden via vormen van alternerend leren
4. Bevorderen van (her)scholing van werkzoekenden naar beroepen in de socialprofit
5. Ondersteunen van opleidings- en competentiebeleid ter bevordering van de ontwikkeling van de competenties van elke werknemers
6. Doorstroming bevorderen van lagere naar hogere functies door middel van om- en bijscholingstrajecten
7. Versterken van de employability van kansengroepen onder werknemers door middel van gerichte opleidingsinitiatieven

In wat volgt worden binnen deze domeinen de activiteiten opgesomd die in één of meerder fondsen of overkoepelende vzw's terug te vinden zijn.

Een overzicht van de good practices.

1. Informatie en sensibilisering over de socialprofitsectoren en haar beroepen

- De opmaak van een statistische sectorfoto van PC 330 (en zijn subsectoren) die een beeld geeft van de tewerkstelling, de evolutie, de diversiteit in de sector; zie <http://www.fe-bi.org/nl/over-febi/alle-sectoren> of <http://www.fe-bi.org/fr/over-febi/tous-les-secteurs>
- Het opsommen van relevante beroepen in de sector en de bronnen waar meer gedetailleerde info te vinden is (breed publiek); zie <http://www.fe-bi.org/nl/over-febi/alle-beroepen> of <http://www.fe-bi.org/fr/a-propos-de-febi/toutes-les-professions>
- Het aanbieden van een beroepenwaaier, voor jongeren en leerkrachten die jongeren begeleiden in zoektocht naar geschikt beroep <http://www.vivosocialprofit.org/?var=141>
- De aanwezigheid op beurzen en op "SID-in's" (Studie-informatiedagen) voor jongeren uit secundair onderwijs
- Samenwerken met regionale initiatieven mbt de classificatie en informatie over beroepen en sectoren aan werkzoekenden: bv. met FOREM op het vlak van REM, Horizon Emploi, Vidéo-Métiers; zie bv. <http://www.leforem.be/Horizonemploi/secteur/32.html>

2. Ondersteuning van bewustwordingscampagnes over de vergroting van de diversiteit in de socialprofit (naar leeftijd, origine, handicap...)

- Opzetten en ontwikkelen van een website 'Leeftijdsbewust personeelsbeleid' zie <http://www.leeftijdindesocialprofit.be/>
- Steunpunt Diversiteit: voor algemene informatie over diversiteit, diversiteitsbeleid en ondersteuning bij het opmaken diversiteitsplannen zie <http://www.vivosocialprofit.org/?var=21>

3. Bevorderen van de overgang van onderwijs naar de socialprofitsector voor laaggeschoolden via vormen van alternerend leren

- Het organiseren van het Werknemersleercontract in de sectoren van de Ouderenzorg en Privé-ziekenhuizen (samen goed voor een 60-tal jongeren per jaar) betaling van premies aan werkgevers ter ondersteuning van de jongeren, zie <http://www.fe-bi.org/nl/jongeren>
- Het financieren van deeltijdse tewerkstelling in het kader van deeltijds leren, in het sociaal fonds van de (overige) gezondheidsdiensten: een 20-tal contracten ; zie <http://www.fe-bi.org/nl/gezondheid/bico-vorming/deeltijds-leren-deeltijds-werken> of <http://www.fe-bi.org/fr/gezondheid/bico-vorming/la-formation-en-alternance>

- o Het financieren van jobs voor jonge laaggeschoolde werkzoekenden in het kader van het generatiepact. De bedoeling is laaggeschoolde jongeren aanwerven en hen een nuttige opleiding en werkervaring bezorgen.

- Voor de dagverzorgingscentra (via het maribelfonds ouderenzorg) is op Federaal niveau een project voorzien rond "extern vervoer" om het probleem van de toegankelijkheid van sommige instellingen op te lossen. Voor de private sector zijn er 80,25 VTE verdeeld over de verschillende erkende dagverzorgingscentra in Vlaanderen, Brussel en Wallonië.

Zie ook: <http://www.fe-bi.org/nl/ouderenzorg/werk/generatiepact>

- Voor de thuisverpleging (via het maribelfonds thuisverpleging) zijn er 2 projecten: 180 halftijdsen voor Vlaanderen waarbij er bijzondere aandacht gaat naar activiteiten die de veiligheid van de personen thuis en van het verplegend personeel verhogen, en activiteiten als chauffeur. Voor Brussel (9 VTE) en voor Wallonië (51 VTE) worden 3 types van functies toegekend om de thuisverpleegkundige te ondersteunen: chauffeur-logistiek / kinderverzorgster-opvang zieke kinderen / administratie.

Zie ook: <http://www.fe-bi.org/nl/thuiverpleging/werk> via "andere maatregelen" generatiepact NL en FR.

4. Bevorderen van (her)scholing van werkzoekenden naar beroepen in de socialprofit

- o Samen met de regionale bemiddelingsdiensten (Forem, VDAB en Actiris) worden de voornaamste noden in de sector gedetecteerd, en wordt bekeken waar mogelijkheden liggen om 'kansengroepen' om te scholen naar bepaalde beroepen in de socialprofit
- o Een 200-tal laaggeschoolde werkzoekenden worden jaarlijks door de fondsen Privé-ziekenhuizen en Ouderenzorg, in samenwerking met opleidingspartners, opgeleid naar functies in de logistiek, de zorg, het onderhoud...
- o Procedures werden uitgewerkt opdat voornamelijk wordt opgeleid naar functies waar een reële vraag naar is; in functie daarvan wordt een plaatsingspercentage verwacht van minstens 60%
- o De sectoren besteden hier samen ruim 300.000€/jaar aan.
- o Daarnaast worden samenwerkingsverbanden opgezet met de regionale opleidingsdiensten en –operatoren; bv. aan Vlaamse kant wordt jaarlijks in samenwerking met VIVO onderhandeld ifv een opleidingsplanning voor de socialprofit als geheel, waarin van de ruim 9000 opleidingsplaatsen al gauw één derde aan de federale sectoren te koppelen zijn (oa aandeel van 2400 verpleegkundigen)

5. Ondersteunen van opleidings- en competentiebeleid ter bevordering van de ontwikkeling van de competenties van elke werknemers

- De federale fondsen stimuleren de opmaak van professionele opleidingsplannen:
 - aan Nederlandstalige kant via het promoten van 'OpStap', een instrument voor het VTO-beleid, zie <http://www.vivosocialprofit.org/?var=76> ;
 - aan Franstalige kant via 'le plan de formation' en 'la boite à outil' de instrumenten van de bevriende vzw APEF: <http://www.apefasbl.org/actions-et-projets-specifiques-de-l-apef/plandeformation>
- Met betrekking tot het opzetten van een adequaat en overlegd competentiebeleid werd door VIVO aan Nederlandstalige kant de website <http://www.competentindesocialprofit.be/> opgezet

6. **Doorstroming bevorderen van lagere naar hogere functies door middel van om- en bijscholingstrajecten**

- Project 600:
 - Het opleidingsproject voor verpleegkundigen "project 600" richt zich tot werknemers uit de Federale *PRIVE*-sector van de gezondheidszorg (*ouderenzorg, privé-ziekenhuizen, thuisverpleging, autonome revalidatiecentra, bloedtransfusiecentra van het Belgische Rode Kruis, beschut wonen en Wijkgezondheidscentra*) die zich in hun beroepsloopbaan willen heroriënteren door te kiezen voor een opleiding verpleegkunde A1 of A2. Dit project biedt aan de werknemer een uitzonderlijke kans om te studeren zonder loonverlies gedurende de hele opleidingsduur.
 - Dit project vierde in 2010 zijn 10^{de} verjaardag en leidde in het totaal reeds ruim 1700 werknemers op tot gediplomeerde verpleegkundigen
- Project 360:
 - Project bedoeld voor de werknemers van niet-openbare woonzorgcentra (vzw's + commerciële) en privé-ziekenhuizen die vanuit eender welke functie de studies verpleegkunde willen aanvatten of voortzetten of die examens afleggen voor de examencommissie die leiden tot het behalen van een diploma verpleegkunde
 - Voordeel: de terugbetaling van de inschrijvingskosten met een maximum van 620€ per schooljaar en per werknemer.
 - Bovenop het betaald educatief verlof geeft het sociaal Fonds een bijkomend vormingsverlof rekening houdend met arbeidsvolume en het type opleiding.

- Jaarlijks een 1000 werknemers in opleiding
- Bijscholing van verzorgenden naar zorgkundigen
 - Doelstelling: cursussen aanbieden van 120 uur die leiden tot de definitieve registratie van de zorgkundigen in de residentiële ouderenzorg. Bij deze cursussen staan de specifieke competenties van de 'zorgkundige' centraal (Koninklijk Besluit: lijst van activiteiten die de zorgkundige onder toezicht van de verpleegkundige mag verrichten en onder welke voorwaarden hij of zij dit mag doen).
 - Jaarlijks enkele honderden deelnemers

7. Versterken van de employability van kansengroepen onder werknemers door middel van gerichte opleidingsinitiatieven

- In functie van een afstemming van het aanbod van de 3 Sociale Fondsen op de kansengroepen werden opleidingsbehoefteonderzoeken verricht in verschillende subsectoren (de ziekenhuizen, ouderenzorg, de wijkgezondheidscentra, centra voor beschut wonen); zie <http://www.fe-bi.org/fr/nieuws/tour-dhorizon-des-besoins-en-formation> of <http://www.fe-bi.org/nl/nieuws/opleidingsbehoefte-kaart-gebracht>
- In functie van een precisering van de inhoud werden 'rondetafelgesprekken' gevoerd met instellingen en opleidingsverstrekkers rond enkele prioritaire thema's: rugklachtpreventie, dementie, communicatie, agressie- en conflictbeheer...
- Naast de ontwikkeling van een aanbod (zowel subsidie als kalenderaanbod) rond voornoemde thema's werden ook meer transversale behoeften afgedekt: bureauticaopleidingen, taalopleidingen/Nederlands op de werkvloer (oa voor allochtone medewerkers), stressbeheer, onthaalmedewerkers, opleidingen basiseducatie (aan Franstalige kant via de "asbl Lire et Ecrire", ...)
- In de mate van het mogelijk wordt daarbij samengewerkt met publieke operatoren: VDAB aan Nederlandstalige kant, Promotion Sociale aan Franstalige kant.
- Globaal worden via subsidies en kalenderaanbod zo'n 20.000 werknemers bereikt, waarvan het grootste gedeelte als hetzij laaggeschoold (max HSO), hetzij als een andere 'kansengroep' kan beschouwd worden.

considérations suivantes concernant l'expérience sectorielle en matière de marchés du travail inclusifs :

1) La gestion paritaire des emplois du Maribel social permet une adéquation entre les besoins du secteur et les demandeurs d'emploi. Cette pratique d'inclusion se fait par un levier emploi (diminution des cotisations) et un levier formation.

2) Les emplois jeunes qui sont organisés par le Fonds de sécurité d'existence sectoriel avec les cotisations groupes à risque et des subsides fédéraux ont pour objectif de former des jeunes non-qualifiés afin d'augmenter les chances à l'emploi: une centaine de jeunes au parcours scolaire cahotique de la région bruxelloise ont ainsi pu transiter vers un emploi stable.

3) Il existe aussi des programmes de diminution du chômage tels les APE ou ACS, même si certains subissent des critiques car la logique de remise à l'emploi ne doit pas primer sur la qualité du travail (par exemple les PTP sont des contrats trop fragiles).

Le secteur est opposé au système de titres-services car il faut des professionnels dans des contrats corrects.

4) La CP intègre dans son champ de compétence les milieux d'accueil de l'enfance (jusqu'à 12 ans) ce qui permet de manière générale aux parents de se rendre au travail.

Les marchés du travail inclusifs sont des marchés du travail ouverts à tous.

Afin d'aboutir à la réalisation de marchés du travail inclusifs, un accord de cadre européen a été conclu, qui a pour but d'aider les personnes éprouvant des difficultés à trouver (à nouveau) un emploi, ou menacées de perdre leur travail.

Le Conseil National du Travail souhaite informer, d'ici juin 2012, le Comité européen pour le dialogue social de la procédure d'exécution de l'accord cadre au moyen de son rapport intermédiaire. Chaque secteur devra, pour cette raison, communiquer au Conseil National du Travail quelles sont les démarches déjà effectuées, ou de celles qui doivent encore l'être, dans le cadre de la réalisation des marchés du travail inclusifs.

Dans le secteur horeca, les mesures suivantes peuvent être mentionnées.

1. Mesures générales

- Les travailleurs sont en droit de suivre gratuitement des formations spécifiques grâce aux trois centres régionaux de formation et de perfectionnement.
- Grâce au règlement +50, les entreprises occupant plus de 50 travailleurs bénéficient sous certaines conditions d'une intervention financière du Fonds Social et de Garantie pour les formations internes en entreprise.
- Dans le secteur horeca, des formations professionnelles individuelles sont souvent organisées. Grâce à ce système, des demandeurs d'emploi ont l'opportunité, après une période de formation auprès d'un employeur, de travailler pour celui-ci.
- Les contrats d'apprentissage industriel sont aussi fréquemment conclus dans le secteur horeca. Grâce à ce type de contrat, un jeune qui reçoit encore l'obligation de suivre des cours à temps partiel, se voit offrir la possibilité d'apprendre simultanément à travailler au sein d'une entreprise.
- Le système des travailleurs occasionnels génère également des emplois.
- Le schéma entier des salaires minimums du secteur horeca et l'opération de rattrapage appliqué aux salaires minimums tendent également à stimuler la recherche d'emploi dans ce secteur.
- Le deuxième pilier de pension tente également d'inciter les travailleurs à se joindre au secteur.
- La collaboration avec Ascento dans le cadre de l'outplacement.

2. Le Centre Fédéral de Formation et de Perfectionnement du secteur Horeca

2.1. Généralités

Ce centre est responsable de la coordination, de l'initiation, de l'organisation et du suivi des initiatives de formation prises en faveur des demandeurs d'emploi appartenant aux groupes à risque.

Les groupes à risque comprennent:

- tous les demandeurs d'emploi qui cherchent du travail dans le secteur
- les travailleurs du secteur horeca qui doivent recevoir une formation de perfectionnement ou suivre une reconversion dans le cadre de l'application de nouvelles technologies ou s'intégrer dans de nouveaux procédés de travail.
- les jeunes demandeurs d'emploi autochtones et allochtones
- les travailleurs âgés et les travailleurs atteints d'un handicap

Ce sont les trois centres régionaux (que nous appelons plus communément Horeca Formation Flandre, Horeca Formation Bruxelles et Horeca Formation Wallonie) qui, sous la surveillance du

Centre fédéral, sont responsables de l'exécution pratique des projets réalisées pour les groupes à risque.

2.2. Quels sont les projets ?

Chaque centre de formation a conclu une convention de collaboration avec le service régional de placement et de formation professionnelle.

2.2.1. Bruxelles

Dans le cadre de l'accord de collaboration mentionné ci-dessus, des formations de commis de cuisine ou de salle ont été organisées pour des demandeurs d'emploi. Horeca Formation Bruxelles a contribué à la moitié des frais de formation.

Indépendamment de cet accord de collaboration, le contrat avec la COBEFF (Coordination Bruxelloise pour l'Emploi et la Formation des Femmes) tend via les formations d'emploi « cuisine et service de salle pour les restaurants de collectivité » à conduire les femmes demandeuses d'emploi vers le marché du travail. Horeca Formation Bruxelles apporte un soutien financier à ces formations, et prend également part à la sélection des candidats.

Il convient également de mentionner que Horeca Formation Bruxelles a participé, en 2010, à quatre bourses à l'emploi et à la formation du secteur horeca.

2.2.2. Flandre

Le contrat de collaboration susmentionné a entre autres un rapport avec:

- Le screening spécifique au secteur pour les demandeurs d'emploi inscrits au VDAB
- un recadrage permanent et un renouvellement de l'offre en formation, en fonction des besoins sur le marché du travail.

L'objectif est de former des demandeurs d'emploi en premier lieu dans des professions d'entrée (commis de cuisine, par exemple) de sorte qu'ils puissent commencer à travailler dans le secteur dans les plus brefs délais. Ensuite ils peuvent suivre des cours de perfectionnement grâce à des parcours de formations personnels. Le VDAB s'engage à former chaque année 250 demandeurs d'emploi dans des formations de niveau professionnel débutant; et Horeca Formation Flandre contribue financièrement à ces formations.

Indépendamment de la convention de collaboration avec le VDAB, Horeca Formation Flandre soutient également les parcours de formation qui sont organisés par des autorités locales ou des organisations non-gouvernementales. Les participants sont activement accompagnés dans divers domaines, entre autres celui de l'alphabétisme (langue, calcul, informatique) et de l'attitude face au travail, et bénéficient aussi d'un jobcoaching intensif.

Un exemple d'un tel parcours de formation est le *Werkvormm* d'Anvers : les allochtones maîtrisant mal le néerlandais ont reçu des formations de commis de cuisine, au cours desquelles l'apprentissage du néerlandais occupe une grande importance.

2.2.3. Wallonie

En Wallonie, des formations de commis de cuisine et de salle sont organisées dans le cadre de l'accord de collaboration susmentionné.

Indépendamment de cet accord de collaboration, nous indiquons aussi que Horeca Formation Wallonie a acheté un terrain en 2010 en vue de construire un bâtiment dans lequel entre autres des formations de cuisine et de salle peuvent être organisées.

2.3. Représentations des centres régionaux

2.3.1. Bruxelles

Horeca Formation Bruxelles est le cofondateur du Centre de Référence Professionnelle bruxellois pour le secteur Horeca (Horeca Be Pro). Ce centre, financé à part égale par Horeca Formation Bruxelles et la région de Bruxelles-capitale, a entre autres comme objectif de renforcer et d'améliorer les actions de formation existantes dans le secteur Horeca.

2.3.2. Flandre

En Flandre, les consultants du secteur participent à un nombre de groupes de travail et d'organes de concertation.

2.3.3. Wallonie

Horeca Formation Wallonie est entre autres représenté dans les "Centres de technologie avancée". Il existe quatre centres de ce type à travers la Wallonie.

Ils sont situés dans des établissements d'enseignement technique et professionnel. Grâce aux centres, des équipements de pointe sont mis à disposition pour développer des formations qualifiantes.

Remarque générale:

Cette énumération n'est qu'à titre exemplatif. Vous trouverez des informations complémentaires dans le document ci-joint:

Rapport Annuel du Centre Fédéral de Formation et de Perfectionnement du secteur Horeca.

Rapport annuel Centre fédéral 2010

1. Les accords constituant la base du fonctionnement

1.1.L'accord sectoriel

L'asbl Centre fédéral de formation et de perfectionnement du secteur horeca a été constituée sous l'égide du Fonds Social et de Garantie Horeca et Entreprises assimilées. Elle est responsable de la coordination, l'initiation, l'organisation et le suivi des initiatives de formation prises en faveur des demandeurs d'emploi des groupes à risques.

Le fonctionnement s'inscrit dans le cadre des engagements, fixés dans la Convention Collective de travail conclue au sein de la Commission paritaire de l'industrie hôtelière, concernant les efforts en faveur des personnes appartenant aux groupes à risque (95421).

Cette CCT fixe une cotisation de 0,10% de la masse salariale brute, déclarée à l'Office national de sécurité sociale, à consacrer à des initiatives qui favorisent l'emploi des personnes issues des groupes à risques.

Les groupes à risques y sont définis comme suit:

- tous les demandeurs d'emploi, indépendamment de leur formation, qui souhaitent entrer en ligne de compte pour un emploi dans le secteur horeca;
- les travailleurs occupés dans le secteur horeca qui, dans le cadre de l'application de nouvelles technologies et nouveaux procédés de travail, doivent entamer une formation ou un recyclage;
- tous les jeunes demandeurs d'emploi autochtones ou allochtones et
- les travailleurs âgés et atteints d'un handicap à l'emploi.

1.2.Le 'sectorconvenant' avec le gouvernement flamand

En septembre 2002, un premier protocole d'accord a été signé entre les partenaires sociaux du secteur et le gouvernement flamand dans le but de canaliser et d'améliorer les efforts développés dans le cadre de l'emploi. Depuis, chaque fois qu'un 'convenant' arrive à son terme, un nouveau est négocié avec le gouvernement flamand.

Lors de ces négociations, le gouvernement flamand présente un 'convenant' type reprenant un plan d'action type, approuvé par le VESOC (Vlaams Economisch Sociaal Overlegcomité, Comité de concertation social et économique flamand). Les partenaires sociaux du secteur peuvent choisir eux-mêmes, par article du plan d'action type, les engagements qu'ils souhaitent voir inscrits dans le 'sectorconvenant'. Son contenu est ainsi spécifique au secteur concerné.

En 2010, un nouveau 'convenant' a été signé, couvrant une période de 2 ans. Il met l'accent sur 3 volets:

- une meilleure concordance entre enseignement et marché du travail
- la stimulation et le soutien du développement des compétences des demandeurs d'emploi et des travailleurs du secteur
- le soutien de personnes faisant partie des groupes à risque et la favorisation de la participation proportionnelle au marché de l'emploi dans le secteur.

Le secteur ayant conclu un 'convenant', le gouvernement flamand subsidie 4 consultants en formation, à raison de € 51.000 par consultant. Ils réalisent les actions reprises dans le convenant du secteur.

Dans le cadre du plan d'impulsion économique "Herstel het vertrouwen" (Rétablissons la confiance) du gouvernement flamand, un addendum a été ajouté au 'sectorconvenant' pour la période d'avril 2009 à juillet 2010. Il reprend des engagements concrets au tour du développement des compétences des travailleurs et des demandeurs d'emploi. L'exécution de cet addendum a été entièrement confiée au Centre flamand. A cet effet, il a engagé un consultant en plus.

1.3.L'exécution

Le Centre fédéral n'occupe pas de personnel. Ce sont les centres régionaux qui, sous la surveillance du centre fédéral, sont responsables de l'exécution pratique des projets s'adressant aux groupes à risques de leur région respective.

Il s'agit de:

- l'asbl Centre flamand de formation et de perfectionnement dans le secteur horeca, ci-après dénommé 'Horeca Vorming Vlaanderen'
- l'asbl Centre bruxellois de formation et de perfectionnement dans le secteur horeca, ci-après dénommé 'Horeca Formation Bruxelles'
- l'asbl Centre wallon de formation et de perfectionnement dans le secteur Horeca, ci-après dénommé 'Horeca Formation Wallonie'

2. Les étudiants

En région **bruxelloise**, aucun élève n'a signé de C.A.I. en 2010. Les raisons invoquées par les CEFA concernant ce manque d'intérêt pour le C.A.I sont d'une part, le manque d'élèves suffisamment motivés pour s'inscrire dans la dynamique et d'autre part l'existence en Communauté Française de la CISP (Convention d'Insertion Socio-Professionnelle) qui fait double emploi avec le CAI.

En **Flandre**, depuis 2008, le volet enseignement est complètement à charge et sous la responsabilité de Horeca Vorming Vlaanderen. Ces activités sont développées en détails dans le rapport annuel du Vlaams Centrum voor Vorming en Vervolmaking in de Horecasector.

En **Wallonie**, dans le cadre de la Convention cadre qui est en préparation avec la Région wallonne, une convention spécifique a été conclue entre l'IFAPME et le Centre wallon de formation pour la délivrance d'une reconnaissance sectorielle dans les différents centres de formation IFAPME, ce qui a permis de délivrer des attestations sectorielles de commis de cuisine et commis de salle (175 certificats).

Au niveau de l'apprentissage industriel en 2010, 2 contrats Commis de salle ont été effectués, l'un avec le Cefa de Fleurus, l'autre avec le Cefa de Court Saint Etienne et 1 commis de cuisine avec le Cefa de Verviers. Donc très peu de contrats, les raisons majeurs évoquées par les Cefa sont la lourdeur administrative et la concurrence en Communauté française de la CISP (convention d'insertion Socio – Professionnelle) qui fait double emploi avec le C.A.I .

3 entreprises ont introduit leur demande d'agrément en attente de contrat C.A.I.

3. Demandeurs d'emploi

3.1. Formation

3.1.1. Convention cadre avec Bruxelles Formation, Epicuris et le VDAB

Chacune des trois régions a conclu une convention cadre avec le service régional pour l'emploi et la formation professionnelle.

3.1.1.1. Bruxelles

En 2010, la convention cadre avec Bruxelles Formation a été reconduite. Cette convention porte sur l'organisation, conjointement par le Centre bruxellois et Bruxelles Formation:

- d'une formation de 31 semaines portant sur le métier de commis de salle et de commis de cuisine

L'accord prévoit que les deux parties financent chacune la moitié des coûts des formations. En 2010, la participation du secteur à ces formations s'est élevée à € 120.851 pour la formation commis de salle/commis de cuisine et à € 40.901 pour la formation Femmes/valets de chambre.

3.1.1.2. Flandre

La convention de collaboration en vigueur entre le secteur horeca et le VDAB a été conclue en mai 2006 et modifiée le 14 décembre 2006. Elle porte sur:

- la formation des demandeurs d'emploi et des travailleurs
- les formations en alternance pour les demandeurs d'emploi
- l'accompagnement et la formation sur le terrain des demandeurs d'emploi
- l'accompagnement dans le cadre de formations internes en entreprise
- le screening spécifique au secteur pour les demandeurs d'emploi inscrits au VDAB
- la communication à propos de la collaboration
- le développement de produits en vue d'un recadrage permanent et d'un renouvellement de l'offre en formation, en fonction des besoins sur le marché du travail.

En 2010, la concertation a été poursuivie en fonction du processus de transition des Centres de compétences Horeca du VDAB. En septembre le concept a été expliqué à tous les intéressés au VDAB. Le principe de base est de former les demandeurs d'emploi en premier lieu dans les professions d'entrée (commis de cuisine – commis de salle) de sorte qu'ils puissent commencer à travailler dans le secteur dans les plus brefs délais. Ensuite ils peuvent suivre des cours de perfectionnement grâce à des parcours de formation personnels. Un autre aspect important de ce point de vue est que les apprenants de la formation demandeurs d'emploi du VDAB entrent en contact avec le terrain le plus vite possible grâce à l'insertion des stages dans le parcours de formation.

3.1.1.3. Wallonie

Le Centre wallon a conclu un accord avec Epicuris portant sur la délivrance d'une certification sectorielle. En commis de cuisine 13 certifications et commis de salle 4 certifications.

3.1.2. Initiation de formations pour demandeurs d'emploi et concours à celles-ci

3.1.2.1. Bruxelles

Tant pour la session 2009- 2010 que pour la session 2010 - 2011, le Centre bruxellois a conclu une convention avec la COBEFF (Coordination Bruxelloise pour l'Emploi et la Formation des Femmes) portant sur la formation 'Cuisine et service de salle en restaurant de collectivité'. L'objectif est de conduire des femmes demandeuses d'emploi vers le marché du travail, grâce à une formation professionnelle.

Cette formation de 1281 heures comprend trois volets:

- la formation professionnelle théorique et pratique (780h) : connaissances générales nécessaires pour l'exercice du métier, connaissances spécifiques au métier, communication et visites en entreprise.
- la formation générale: aptitudes à l'écriture, citoyenneté, premiers soins et accompagnement psycho-social (165h).
- le stage en entreprise (210h).

La session 2009 - 2010 a commencé en septembre 2009 avec 14 candidats. 4 d'entre eux ont arrêté la formation prématurément, pour des raisons diverses. Sur les 10 qui ont terminé la formation, 8 ont obtenu un certificat. 8 parmi eux ont déjà trouvé du travail et les autres étaient encore à la recherche d'un emploi.

En septembre 2010, un nouveau groupe d'élèves a commencé la formation.

Le secteur accorde un soutien financier à la formation à hauteur de € 31.000 par an. Le Centre bruxellois prend par ailleurs part à la sélection des candidats.

3.1.2.2. Flandre.

3.1.2.2.1. Les formations VDAB.

Dans l'accord de collaboration avec le Vlaamse Dienst voor Arbeidsbemiddeling en Beroepsopleiding, le VDAB s'engage à former chaque année 250 demandeurs d'emploi à une fonction de l'horeca et ce, au niveau du professionnel débutant.

Le secteur assume les coûts de ces formations pour demandeurs d'emploi, à raison de € 2.200 par personne en formation, le secteur ne reconnaissant toutefois que les formations VDAB avec issue positive, c'est-à-dire entièrement réalisées et réussies.

En 2010, 287 formations étaient "réalisées - réussies" sur un total de 392 formations débutées. 177 de ces formations ont été données en propre régie, tandis que 110 formations étaient données en sous-traitance par les Centra voor Volwassenonderwijs (Centres d'enseignement aux adultes).

En voici la répartition par profession et par région:

	A' pen	Herentals	Diest	Eisden	Oostende	Hasselt	Bruxelles	Aalst	Zele	Gent	Total
Commis de cuisine	12	1	0	10	12	6					42
Aide-cuisinier	41	13	0	15	22	24		19		28	142
Aide-serveur	15				13	12					40
Aide-cuisinier/ aide-serveur							4		7		11
Cuisinier/ Traiteur/Banquet							16				16
Cuisinier collectivité							13				13
Aide-cuisinier collectivité							3				3
Total	69	14	0	25	47	42	36	19	7	28	287

3.1.2.2.2. Projets pour demandeurs d'emploi réalisés par des organisations tierces

En Flandre, le secteur horeca soutient différents projets de formation mis en place par le gouvernement local ou provincial et/ou par des organisations non gouvernementales. Les participants à ces projets sont des personnes issues des groupes à risques avec de très faibles chances de trouver un emploi. Contrairement aux formations professionnelles traditionnelles, les participants bénéficient d'un accompagnement intensif au niveau de l'érudité (langues, mathématiques, TIC) , pour les aider à développer les bonnes attitudes au travail et à travailler aux conditions préalables personnelles qui compliquent leur accès à un emploi. Un jobcoaching intensif est également prévu dans tous ces projets.

Le secteur ne se limite pas à accorder une aide financière; le 'provinciale sectorconsulent' (consultant provincial sectoriel) du Centre flamand fait toujours partie du groupe de guidance et peut ainsi orienter le projet. L'intervention financière du secteur a été établie en fonction du budget de projet. L'apport du secteur est par conséquent déterminé également en fonction d'autres sources financières et de subsides. Cela a pour conséquence que l'apport du secteur varie d'un projet à l'autre.

Opleidingscentrum Middelkerke (avant : Sociaal Atelier Middelkerke)

Depuis le 1er avril 2004, le secteur horeca soutient cette formation cuisine du CPAS de Middelkerke, qui existait déjà bien avant, mais s'adressait alors uniquement aux commis de cuisine de collectivité. Depuis la collaboration avec le secteur, il se centralise toujours plus sur l'emploi dans l'horeca.

La formation se passe dans un environnement de production. On y prépare des repas pour les classes qui séjournent au centre de formation et pour les restaurants sociaux du CPAS.

Le projet fonctionne sur base d'arrivées et de départs permanents. Notre convention de collaboration avec le CPAS de Middelkerke envisage 35 parcours de formation complets. En 2010, 46 personnes ont commencé la formation. A la mi-mars 2011, 20 apprenants avaient parcouru la formation entière, tandis que 10 apprenants ne l'avaient pas encore terminée.

Ce projet est soutenu par le secteur pour un montant de € 80.000.

Werkvormm, Anvers

Le secteur soutient, au même titre que le VDAB, l'initiative de formation que l'asbl Werkvormm a mise en place. Werkvormm propose une courte formation de 4 mois à la profession de commis de cuisine. Cette formation s'adresse principalement aux allochtones maîtrisant mal le néerlandais. Un large programme de néerlandais deuxième langue est d'ailleurs prévu.

Notre convention de collaboration avec l'asbl Werkvormm concerne 30 parcours de formation. En 2010, 32 participants ont commencé la formation, 28 personnes ont parcouru la formation entière.

Le secteur a investi € 30.000 dans ce projet.

CVO Province d'Anvers (avant P.C.V.O.A.), Anvers

AntwWerk est une formation d'aide-cuisinier organisée par le CVO Province d'Anvers (Centrum voor Volwassenenonderwijs, ou Centre d'enseignement pour adultes) à Anvers et s'adressant aux demandeurs d'emploi difficiles à insérer dans le marché du travail.

Les cours sont donnés par des instructeurs permanents du CVO PA. Cette formation suit le programme d'apprentissage officiel établi par le Département Enseignement. Les personnes qui réussissent la formation reçoivent un certificat officiel.

La formation technique est complétée de cours de langue et d'une remédiation orientée vers la personne. L'école est responsable de toute la formation, y compris l'introduction, l'accompagnement des stages et le jobcoaching. Un coordinateur a été engagé pour prendre en charge ces tâches supplémentaires, en mettant l'accent sur le jobcoaching.

Notre convention de collaboration avec le CVO Province d'Anvers concerne 24 parcours de formation. En 2010, 29 apprenants ont commencé la formation. 23 participants ont parcouru la formation entière.

L'intervention financière du secteur s'est élevée à € 20.000.

V.O.R.K., Courtrai

Ce projet de commis de cuisine pour demandeurs d'emploi difficiles à insérer sur le marché du travail a été lancé à Courtrai en avril 2006. V.O.R.K. est le résultat d'une collaboration entre une dizaine d'organisations dont le VDAB, la ville de Courtrai, le CPAS de Courtrai et deux CVO (Centrum voor Volwassenenonderwijs, ou Centre d'enseignement pour adultes) et le secteur. Le promoteur est l'asbl Mentor qui bénéficie d'une grande expérience en matière de projet d'enseignement et d'accompagnement de personnes peu scolarisées.

Les personnes participant à la formation sont directement insérées dans une chaîne de production, dont elles deviennent un chaînon à part entière. La formation se déroule dans une cuisine entièrement équipée de la maison de repos du CPAS de Heule.

Notre convention de collaboration avec l'asbl Mentor concerne 21 parcours de formation. En 2010, 33 apprenants ont commencé la formation. 22 entre eux ont parcouru la formation entière.

L'intervention financière du secteur s'est élevée à € 35.000.

H.O.B.O., Bruges

Le secteur a initié ce projet brugeois qui, du point de vue de l'organisation, montre beaucoup de similitudes avec le projet V.O.R.K., y compris en ce qui concerne le groupe cible et la finalité. La direction du projet a été confiée à l'asbl Groep Intro. Les autres partenaires étaient le VDAB, les CVO de Bruges et l'Ecole supérieure de Flandre occidentale qui met sa cuisine à disposition de façon à ce que la formation puisse s'organiser dans un environnement de production. En septembre 2010, les CVO se sont retirés de la formation, ce qui a eu pour conséquence qu'une partie du coût de l'instructeur devait être pris en charge par l'asbl Groep Intro.

Notre convention de collaboration avec l'asbl Groep Intro concerne 24 parcours de formation. En 2010, 26 candidats ont commencé, 13 d'entre eux ont parcouru la formation entière.

La contribution du secteur s'est élevée à € 57.700.

IKOOK, Gand

La formation d'aide-cuisinier et de commis de salle est un accord de coopération entre le CPAS Gand, la ville de Gand (avec e.a. le CVO municipal), le VDAB et le Centrum voor basiseducatie (Centre pour l'éducation de base). Le projet s'est engagé pour 12 participants par formation au départ, la moitié des participants étant des demandeurs d'emploi indemnisés, l'autre moitié des clients du CPAS. En septembre 2009 commençait une nouvelle formation de 12 participants, qui s'est terminée en juin 2010. Le projet n'a pas été continué étant donné que l'engagement de la ville de Gand se limitait aux premières formations. Le VDAB ne s'est pas montré prêt à continuer le financement du projet.

Le secteur, la ville de Gand et le VDAB paient chacun un tiers des coûts additionnels de la formation, à savoir € 15.000.

CAPPUCCINO, De Panne

Il s'agit d'un projet de formation unique portant sur la formation de 10 apprenants à la profession de collaborateur de tearoom. Le projet est le résultat d'une collaboration entre le SERR Oostende-Westhoek, les CVO Westhoek, le VDAB et Horeca Vorming Vlaanderen. ERSV West-Vlaanderen (Erkend Regionaal Samenwerkingsverband – Partenariat régional reconnu) est intervenu en tant que promoteur.

16 apprenants ont commencé la formation, 13 d'entre eux ont parcouru la formation entière et 10 parmi eux ont réussi. La moitié de ces participants ont trouvé un emploi en CP 302 à l'issue de la formation.

Le secteur a financé ce projet pour un montant de € 8.045.

3.1.2.3. Wallonie

Certification des formations

Le Centre wallon a développé un certificat sectoriel qui peut être délivré dans les écoles d'enseignement à temps partiel dans le cadre des contrats de CAI, par l'IFAPME dans le cadre de l'apprentissage et aux demandeurs d'emploi qui ont suivi une formation horeca dans le cadre de l'accord-cadre entre le Forem et le secteur.

3.1.3. Réalisation des formations pour demandeurs d'emploi

3.1.3.1. CONVENTION CADRE AVEC BRUXELLES FORMATION

En 2010, la convention cadre entre le secteur et Bruxelles Formation a été revue. Cet accord porte sur l'organisation commune de:

Une formation commis de salle ou de cuisine pour demandeurs d'emploi d'une durée de 31 semaines.

L'accord prévoit que chaque partenaire assume la moitié des coûts en formation. En 2010, la contribution du secteur à ces formations s'élevait à 120 851€ pour les formations de commis de cuisine et de salle.

Le Centre bruxellois est un partenaire actif dans les formations horeca proposées par Bruxelles Formation. Ils assument les tâches suivantes:

- Réalisation des plannings de formation
- Encadrement pédagogique des formations et coordination pédagogique
- Suivi hebdomadaire des stagiaires pendant leur période de formation à temps plein en centre de formation
- Recherche d'entreprises d'accueil pour les stages
- Placement des stagiaires en entreprises
- Suivi des stagiaires femmes/valets de chambre (formation en entreprise)
- Soutien des formateurs commis dans le suivi des stagiaires en entreprise
- Participation aux comités d'accompagnement

Les formations s'organisent au centre de formation du Centre bruxellois à Uccle (site Espace Formation PME).

3.1.3.1.1. La formation de commis de salle/commis de cuisine

Cette formation se déroulait sur 7 mois, de décembre à juin, et comportait 3 volets:

- une prise de connaissance avec la profession. (3 semaines)

Ces trois semaines permettent aux candidats, grâce à des visites d'entreprises, des témoignages de professionnels, d'anciens stagiaires et des ateliers pratiques en salle et en cuisine, de se familiariser avec le contexte du métier et de vérifier que le choix de la formation et du métier de commis correspond bien à l'image qu'ils s'en étaient fait. Cette période permet également à l'équipe d'encadrement de s'assurer que les candidats ont bien le profil requis pour démarrer la formation et à terme s'intégrer dans le métier.

Au terme de cette période, on décide si le candidat commence bel et bien la formation et dans quelle orientation, cuisine ou salle. 26 participants ont finalement pris part à cette orientation, 4 candidats n'y ont pas été admis. Finalement, 10 candidats ont commencé la formation 'salle' et 11 la formation 'cuisine'.

- la formation temps plein en centre de formation. (11 semaines)

L'objectif est de permettre aux candidats d'acquérir les connaissances techniques nécessaires et les aptitudes techniques et sociales requises et d'avoir une bonne représentation du métier et des conditions de travail dans l'horeca.

- la formation en alternance (4 mois)

Les candidats suivent 13 heures de cours par semaine dans un centre de formation et reçoivent une formation sur le terrain de 24 heures par semaine. C'est le Centre bruxellois qui a sélectionné ces entreprises.

L'objectif est de confronter les candidats à la réalité de l'entreprise, de leur donner la possibilité de mettre en pratique les compétences de base acquises tant d'un point de vue technique que du point de vue comportemental et de compléter leur formation dans ces deux dimensions.

Pour atteindre cet objectif, les candidats sont suivis de près par un instructeur et le tuteur au sein de l'entreprise. Tant Horeca Formation que les instructeurs ont évalué régulièrement cette partie de la formation.

Les jours de formation au centre de formation visent à compléter la formation des candidats, tant d'un point de vue technique que d'un point de vue comportemental et à corriger les lacunes constatées en entreprise.

2 candidats n'ont pas terminé leur formation. Les 10 candidats 'commis de salle' et les 9 candidats 'commis de cuisine' qui ont terminé la formation ont tous obtenu le certificat.

Entre temps, 13 travaillent,. 2 candidats ont commencé une nouvelle formation. 4 cherchent encore du travail; pour 1 personne, on n'a aucune donnée actuelle.

3.1.3.1.2. La formation de femme de chambre

Cette formation se déroulait sur trois mois et comprenait trois volets:

- une prise de connaissance avec la profession. (2 semaines)

La formation a été précédée d'une période de détermination de deux semaines. Cette période a pour objectif de familiariser les candidats avec le métier, de vérifier leur choix et d'évaluer leur motivation, potentiel à s'intégrer dans le secteur en qualité de femme ou valet de chambre. 9 candidats ont commencé la détermination.

- la formation temps plein en centre de formation. (4 semaines)

L'objectif de ce module est de permettre aux candidats d'acquérir les connaissances pratiques, techniques et sociales nécessaires et d'avoir une bonne représentation du métier et des conditions de travail dans l'horeca. Un cours d'anglais prenait une place importante dans ce module.

- la formation en alternance (6 semaines)

La formation se clôturait par une période d'apprentissage en alternance. Pendant 4 jours, les candidats perfectionnaient leur formation dans une entreprise; ils y suivaient l'horaire de travail normal et étaient insérés dans des équipes existantes.

L'objectif est de confronter les candidats à une situation réelle de travail, de leur donner l'occasion de mettre en pratique les compétences techniques et génériques récemment apprises et de compléter leur formation dans ces deux dimensions.

Horeca Formation Bruxelles se chargeait de rechercher les lieux de stage, de placer les candidats, de réaliser les visites en entreprise et de procéder à l'évaluation du stage.

Les candidats venaient au centre de formation un jour par semaine pour compléter leur formation technique et échanger leurs expériences. Un de ces jours était consacré aux entretiens d'embauche et plus généralement, au fait de postuler pour un emploi.

9 candidats ont débuté la formation, 6 l'ont terminée et 3 ont reçu un certificat. 2 participants ont du travail.

3.1.4. Que sont les groupes cibles? Qui sont les demandeurs d'emploi?

Toutes les initiatives de formation pour demandeurs d'emploi s'adressent aux groupes à risques, tels que décrits dans la CCT sectorielle du 17/10/2007. Mais même en ramenant la définition du groupe à risques aux catégories retenues par le CNT, à savoir les personnes peu scolarisées, les allochtones et les personnes âgées, les projets enregistrent de très bons résultats.

Chaque projet se base sur certaines méthodologies et certains équipements pour stimuler la participation de personnes des groupes à risques et pour faciliter leur entrée dans le monde du travail. Concrètement, ces méthodologies et équipements dépendent de la situation spécifique. Il peut s'agir d'un entraînement expliquant comment se présenter à un entretien d'embauche, de cours de langue, d'un suivi intensif et individualisé pendant et après la formation, ...

Le tableau ci-après reflète le degré de participation des différents groupes à risques par région. Pour la Flandre, nous distinguons les formations du VDAB et les formations par des tiers.

Le nombre de participants qui a commencé une formation horeca en 2010 est fort différent selon la région; Bruxelles 30 dans les formations dans le partenariat Horeca Formation-Bruxelles Formation, 14 dans des formations organisées par des tiers et 93 dans le cadre des formations pour chercheurs d'emploi du Centre de Référence, Flandre 392 formations du VDAB et 143 formations auprès d'autres organisations de formation et d'emploi, et Wallonie 0. C'est pourquoi nous préférons travailler avec des pourcentages. La somme des participants relevant d'un groupe à risques est supérieure au nombre total de participants parce qu'il est fréquent qu'une seule et même personne relève de plusieurs groupes à risques.

Dans la formation pour débutants du VDAB il y avait 53 % de personnes peu scolarisées, 30 % d'allochtones et 9 % de demandeurs d'emploi de 50 ans ou plus, et plus que 9 % de demandeurs d'emploi atteints d'un handicap à l'emploi. Les participants des formations qui n'ont pas été données par le VDAB, font presque tous partie d'un des groupes à risque suivants : 90 % de personnes peu scolarisées, 50 % d'allochtones, 8 % de 50 ans ou plus et 15 % de personnes atteints d'un handicap à l'emploi. Bon nombre des participants font partie plusieurs groupes.

	Bruxelles Bruxelles Formation	Bruxelles tiers	Flandre VDAB	Flandre tiers	Wallonie
Peu scolarisés	-	80 %	53 %	90 %	
Chômeurs âgés	4 %	40 %	9 %	8 %	
Allochtones	29,16 %	60 %	30 %	50 %	

Quelques remarques sur ces chiffres.

La description des différentes catégories n'est pas toujours la même. Ainsi, en Flandre, le terme "allochtones" réfère à l'appartenance ethnique de la personne. En Wallonie et à Bruxelles, seules les personnes d'une nationalité hors UE sont enregistrées comme allochtones.

Pour le CNT, les demandeurs d'emploi âgés sont les personnes de 45 ans et plus. En Flandre, selon le critère VESOC, un travailleur âgé est une personne de minimum 50 ans et c'est selon ce critère que quelqu'un est enregistré comme demandeur d'emploi âgé. Par contre, à Bruxelles, on tombe sous cette catégorie à partir de 41 ans.

3.1.5. Les stimulants financiers pour suivre une formation

Chaque région a développé un système de primes, en tenant compte de sa situation spécifique. Les différences entre les trois systèmes sont minimales. Dans les trois cas, la prime s'inscrit dans l'accord cadre passé avec l'Office régional pour l'emploi.

A **Bruxelles**, une prime brute de € 20 est payée par semaine de formation effectivement suivie, à toute personne qui termine avec succès une formation organisée par le Centre bruxellois et Bruxelles Formation (commis de cuisine/commis de salle/femme de chambre). Ceci signifie pour les commis de cuisine et de salle une prime brute de € 560 et pour les femmes de chambres une prime de € 160. En 2008, 24 personnes ont reçu une prime.

En **Flandre** le système de prime n'existe plus depuis le deuxième trimestre de 2008. Les formations qui ont commencé après le 30 avril 2008 ne donnent plus droit à une prime. Pour les formations qui ont commencé avant cette date, une prime est octroyée à celui qui a terminé avec succès une formation de professionnel débutant et qui, dans les six mois après la formation, travaille dans une entreprise ressortissant à la CP 302 dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée. Seules les formations de commis/aide-cuisinier, de cuisinier et de garçon entrent dès lors en ligne de compte, les formations de commis de cuisine étant considérées comme des formations préalables.

Tout comme à Bruxelles, la prime s'élève à € 20 bruts par semaine de formation.

En 2010, les primes suivantes ont été payées:

	Nombre de primes	Montant
Bruxelles	16	€ 7.700
Flandre	2	€ 620
Wallonie	0	€ 0
Total		

3.1.6. La prime pour les employeurs

Etant donné que l'objectif de la formation est que les participants trouvent un emploi, le secteur prévoit une prime pour les employeurs qui engagent une personne ayant terminé une formation professionnelle avec succès.

Pendant 5 mois, l'employeur a droit à une prime de € 500 (pro rata en cas d'occupation à temps partiel). La condition est que le candidat soit engagé dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée. Evidemment, l'entreprise doit ressortir à la Commission paritaire 302 et respecter les dispositions et réglementations en vigueur en matière de législation sociale.

A **Bruxelles**, le Centre doit par ailleurs être informé immédiatement du licenciement d'un travailleur, avec mention de la raison.

La **Flandre** pose comme condition supplémentaire que l'engagement se fasse dans les 6 mois suivant la fin de la formation. Le même scénario d'extinction de cette prime est prévu que pour la prime travailleur, mentionné ci-avant.

En 2010, les primes suivantes ont été payées:

	Nombre de primes	Montant
Bruxelles	4	€ 10.000,00
Flandre	6	€ 9.420,00
Wallonie	0	0
Total		

3.2. Combinaison emploi - formation: la prime IBO (Individuele Beroepsopleiding, ou formation professionnelle individuelle)

En Flandre, le VDAB organise et encadre une forme de formation sur le terrain: la formation professionnelle individuelle en entreprise (IBO) pour demandeurs d'emploi. Le VDAB, l'employeur et le demandeur d'emploi définissent un programme de formation et la durée de la formation. L'employeur s'engage à former cette personne, conformément au programme de formation et en respectant la durée de formation convenue. Sauf cas exceptionnels, celle-ci ne dépasse pas 6 mois. A l'issue de cette formation, l'entreprise est tenue de proposer un contrat de durée indéterminée au demandeur d'emploi.

Pendant la période de formation, l'employeur ne paie ni salaire, ni cotisation de sécurité sociale. Outre son indemnité de chômage, le chômeur reçoit une prime qui correspond à la différence entre le salaire normal dans le secteur pour la profession concernée et l'indemnité de chômage.

Afin d'encourager cette forme d'entrée sur le marché du travail, le secteur a octroyé une prime à certains demandeurs d'emploi qui sont entrés dans ce système au plus tard le 30 avril 2008. Cette prime est également supprimée, pour raison budgétaire.

Le travailleur/candidat reçoit une prime brute de € 20 par semaine de formation (pro rata dans le cas d'une occupation à temps partiel). L'occupation doit avoir duré au moins aussi longtemps que la formation qui l'a précédée, sans quoi la prime ne peut être demandée.

Il va par ailleurs de soi que l'occupation doit se faire dans une entreprise ressortissant à la CP 302.

En 2010, 2 primes ont encore été payées pour un montant total de € 356,31.

3.3. Divers

3.3.1. Participation à des bourses à l'emploi et à la formation

Horeca Formation Bruxelles

En 2010, Horeca Formation Bruxelles a participé à 4 salons en rapport avec la formation et l'emploi ou l'Horeca :

Le salon de la formation

Le 18 mai, Horeca Formation Bruxelles a participé au salon de la formation organisé par la Ville de Bruxelles et la Maison de l'Emploi et de la Formation.

Ce salon a pour vocation de rassembler les principaux opérateurs de formation et organismes d'accompagnement et d'offrir, dans un même lieu, des renseignements utiles à propos de l'offre de formation sur le territoire de la Ville de Bruxelles. Il a accueilli plus de 500 visiteurs.

Werkbeurs Tracé et Werkwinkel

Horeca Formation Bruxelles a participé à la bourse 'Plan naar Werk' organisée par l'asbl Tracé le 1^{er} juin à l'Ancienne Belgique.

Cette bourse est destinée aux chercheurs d'emploi qui ont une connaissance de base du néerlandais et aux conseillers et accompagnateurs. La bourse est destinée à communiquer l'offre de formation existante en néerlandais ainsi que les projets d'expérience professionnelle en Région de Bruxelles- Capitale. Les organismes accompagnant les demandeurs d'emploi sont également présents sur ce salon.

Horecalife

du 3 au 5 octobre. Ce salon est le salon bruxellois des professionnels de l'Horeca et a permis d'informer un public d'employeurs des activités de Horeca Formation Bruxelles.

Salon du SIEP

Le salon d'information sur les études et les professions qui s'est organisé les 26 et 27 novembre et qui a permis de toucher un public varié de jeunes à la recherche de filières de formation en passant par un public de chercheurs d'emploi et d'enseignants.

3.3.2. Bâtiments

Horeca Formation Wallonie a réalisé sous l'égide de KPMG une étude de faisabilité de doter le Centre de locaux techniques.

Cette étude étant positive, il a réalisé différents plans pour la construction de deux bâtiments basse énergie. L'achat du terrain, le compromis de vente et les cahiers des charges ont été signé le 23 décembre 2010. Avec ces locaux techniques, Horeca Formation Wallonie pourra organiser des formations de cuisine, de salle, de bar, de réception d'hôtel, de femme de chambres,...

3.3.3. Convention cadre

En juin 2010, Horeca Formation Wallonie a rencontré les chargés de mission des cabinets de Madame la Ministre de l'Enseignement obligatoire et de la Promotion sociale et de Monsieur le Ministre de l'Emploi et de la Formation qui ont pris l'initiative de rassembler l'ensemble des secteurs professionnelles afin de débattre de l'harmonisation du contenu des Conventions Cadres de collaboration en matière de Formation, d'Insertion professionnelle et d'enseignement dans les secteurs professionnelles en Région Wallonne et Communauté Française. Horeca Formation Wallonie a choisi de donner priorité à certains axes et de développer les projets selon des fiches actions.

3.3.4. Enseignement: Cabinet de la Ministre Simonet

Afin de valoriser les acquis de formation plutôt que de sanctionner les échecs, un groupe de travail planifie la certification par unité (CPU). Les profils de formation sont restructurés par rapport à notre classification des fonctions.

Ces travaux vont précéder la production des nouveaux profils du SFMQ (Service Francophone des Métiers et des Qualifications).

3.3.5. IFAPME

Horeca Formation Wallonie a participé aux référentiels de Formation en référence à la Classification des Fonctions.

A16 Gestionnaire de Brasserie – Snack Bar – Taverne Brasserie

A31 Responsable en Restauration rapide

A20 Chef collectivité

A26 Gestionnaire Friterie

A27 Directeur Hôtel

4. Représentations

4.1.Flandre

En Flandre, les sectorconsulenten font partie d'un certain nombre de groupes de travail et d'organes de concertation au nom du secteur.

- La concertation sur base régulière avec participation aux initiatives des différents SERR/RESOC's est la représentation qui leur demande le plus de temps. Certaines de ces initiatives sont spécifiquement orientées vers la professionnalisation.
- Les sectorconsulenten participent à la concertation entre consultants qui s'organise au sein du SERV pour toutes les personnes qui travaillent à la réalisation des 'sectorconvenants' des différents secteurs.
- A Anvers, Horeca Vorming Vlaanderen participe au "Sectoraal Netwerk Horeca" (Réseau sectoriel Horeca), le successeur du "Horecacluster". Ce Réseau a décidé de faire une photo du secteur et des compétences pour l'arrondissement d'Anvers, afin de déterminer en fonction de celle-ci les priorités et les actions qui y sont liées.
- A Gand, le sectorconsulent est membre du "groupe de travail horeca" qui stimule la concertation quant au travail dans l'horeca sous l'égide du partenariat "Gent, stad in werking" (G,SiW; Gand, ville en action).

Le sectorconsulent a également participé à un des groupes de travail de Gent, Stand in Werking qui visait à renforcer la politique d'accueil et de formation dans les petites entreprises. Un paquet d'accompagnement a été développé sur mesure des micro entreprises du secteur horeca en fonction du support RH, testé en 2010 par un groupe de 7 entreprises horeca à Gand.

Il s'avère de l'interrogation effectuée auprès de ces entreprises qu'ils sont satisfaits de l'approche de l'accompagnement sur mesure et des résultats obtenus au sein de leur entreprise.

4.2.Wallonie

- Le Centre wallon de formation est représenté dans le Conseil d'Administration du Centre de Compétences Epicuris, situé à Villers-le-Bouillet. La création de ce Centre de compétences consacré aux métiers de bouche est une initiative du Gouvernement Wallon.
- De plus le Centre wallon est représenté dans les différents Centres de Technologie Avancée (CTA) via les comités de pilotage. Ces centres se trouvent à Liège, Libramont, Tournai et Namur.

Les infrastructures sont localisées dans des établissements d'enseignement technique et professionnel où des équipements de pointe seront à disposition des enseignants, des élèves, des travailleurs et des demandeurs d'emploi pour y développer des formations qualifiantes.

La création des CTA est une initiative de la Communauté Française et en coopération avec la Région Wallonne.

4.3.Bruxelles

4.3.1 Centre de Référence Professionnelle bruxellois pour le secteur Horeca

En 2006, dans le cadre du Pacte Social pour l'emploi des bruxellois conclu le 11 juin 2002, le Gouvernement de la Région de Bruxelles-Capitale lance un appel à projet pour la création de Centres de Référence Professionnelle sectoriel. Le secteur Horeca était un des secteurs visés par cet appel.

Le Centre Bruxellois de Formation et de Perfectionnement du Secteur Horeca a souhaité participer à la création à Bruxelles d'un centre de référence pour le Secteur Horeca dans l'optique de renforcer les actions alors existantes et de donner une dimension nouvelle à la politique de formation et d'emploi dans le secteur Horeca. Fin 2007, était donc créée l'asbl Centre de Référence Professionnelle bruxellois pour le secteur Horeca (Horeca Be Pro). Ses activités ont concrètement démarré en 2009.

Les objectifs poursuivis par les Centres de Référence sont de :

- Structurer la collaboration avec le monde de l'emploi et de la formation
- Mettre sur pied une plateforme d'analyse et de recherche sur l'évolution des métiers et des qualifications
- Procéder à des recherches afin d'investir dans une infrastructure moderne
- Développer un espace de référence pour les jeunes en scolarité, les enseignants, les demandeurs d'emploi, les travailleurs mais aussi les employeurs du secteur Horeca, tant en terme de ressources pédagogiques que de compétences techniques
- Renforcer et améliorer les actions de formation « Horeca » existantes et innover de nouvelles trajectoires de formation
- Mettre à la disposition des enseignants et des instructeurs en formation professionnelle des outils pédagogiques, une source de documentation sur les métiers et un programme de formation continue
- Mener des actions de sensibilisation aux métiers de l'Horeca en région bruxelloise
- Développer des tests d'aptitudes technico-professionnelles dans l'optique de mise à l'emploi et/ou d'orientation vers une formation.
- Mettre en place des processus d'évaluation des compétences et de validation de celles-ci

L'asbl Centre de Référence Professionnelle bruxellois pour le secteur Horeca est cogérée à 50% par les partenaires publics et à 50% par les partenaires privés. Au sein des partenaires privés, 50% représentent les employeurs et 50% les travailleurs.

Le Centre de Référence est cofinancé par la Région de Bruxelles-Capitale d'une part et Horeca Formation Bruxelles d'autre part à concurrence de 50% chacun.

Il s'agit donc d'une véritable synergie en termes de moyens mais aussi d'actions entre le secteur public bruxellois et le secteur.

En 2010, les activités de Horeca Be Pro se sont articulées comme suit :

1. La réalisation d'un inventaire des parcours de formation Horeca à Bruxelles
2. Actions de formations

Pour ce qui concerne les actions de formation, plusieurs activités ont été organisées :

<u>Formation pour demandeurs d'emploi</u>		
	<u># de personnes</u>	<u># jours</u>
Réceptionnistes d'hôtel	14	54
Commis de cuisine - renforcement de compétences	14	17
Commis de salle - renforcement de compétences	7	17
Chef de partie – renforcement de compétences	12	18
Bonnes pratiques d'hygiène - HACCP - Autocontrôle	46	12
CV et entretiens de recrutement	62	24
<u>Formation pour travailleurs</u>		
	-	-
	<u># de personnes</u>	<u># jours</u>
Tutorat	24	4
<u>Formations pour enseignants</u>		
	<u># de personnes</u>	<u># jours</u>
Modules divers	27	6
<u>Formation pour élèves</u>		
	<u># de personnes</u>	<u># jours</u>
Néerlandais	13	5
<u>Formations pour les PTP de l'asbl Omnivore</u>		
	<u># de personnes</u>	<u># jours</u>
Modules divers	12	19
<u>TOTAL</u>	<u>231</u>	<u>176</u>

3. Communication et promotion des métiers
 - Réalisation de fiches descriptives des métiers
 - Séances d'information sur les métiers
 - Participation à des Bourses et salons sur l'horeca, l'emploi, la formation

4.3.2 Centre de Technologie Avancée pour les métiers de bouches

Créé à l'initiative de la Communauté française et en coopération avec la Région Wallonne et la Région de Bruxelles-Capitale, les Centres de Technologies Avancées sont des infrastructures localisées au sein d'établissements d'enseignement technique et professionnel ou assimilé.

Ils mettent des équipements de pointe à disposition des élèves, des enseignants, des demandeurs d'emploi et des travailleurs, en vue de développer des formations qualifiantes

Par l'intermédiaire de sa gestionnaire journalière, Horeca Formation Bruxelles est représenté au Comité d'accompagnement qui suit la mise en place du Centre de Technologie Avancée sur le site du CERIA.

Rapportage inclusieve arbeidsmarkten

De Nationale Arbeidsraad verzocht de paritaire comités te rapporteren over de inspanningen die geleverd werden om een inclusieve arbeidsmarkt te realiseren.

De groene sectoren deden de afgelopen jaren inspanningen om risicogroepen kansen te geven op de arbeidsmarkt. Als 'best practice' kunnen de tewerkstellingspremies van de sector te indicatieve titel worden vernoemd. Werkgevers die een werknemer aanwerven, ontvangen van het waarborg en sociaal fonds van de landbouw- resp. tuinbouwsector een tewerkstellingspremie. De werknemers moeten tot één van vijf risicogroepen behoren (langdurig werkzoekende, allochtone werknemer, herintreder, laaggeschoolde werkzoekenden of laaggeschoolde werknemer. Dit heeft tot de volgende resultaten geleid:

PC. 144 – Landbouw

In de landbouwsector werden in 2009 32 premies uitbetaald, voor een bedrag van 58.498 euro. De verdeling over de risicogroepen was als volgt:

Risicogroep Groupe à risque	Aantal werknemers nombre de travailleurs	Percentage En %
langd. werkl./chôm. longue durée	10	31,25%
allochtoon/étranger	8	25,00%
laaggesch. werkz./chôm. faible qual.	7	21,88%
Herintreder / reintegrant	1	3,13%
laaggesch. werkn. / trav. faible qual.	6	18,75%
Totaal aantal aanvragen Nombre total de demandes	32	100,00%

PC. 145 – Tuinbouw

In de tuinbouwsector werden in 2009 131 premies uitbetaald, voor een bedrag van 245.664 euro. De verdeling over de risicogroepen was als volgt:

Risicogroep	Aantal werknemers	Percentage
Allochtonen	106	80,92%
Laaggeschoolde werknemer	1	0,76%
Laaggeschoolde werkzoekend	16	12,21%
Langdurig werkloze	7	5,34%
Mindervalide	1	0,76%
Totaal aantal aanvragen	131	100,00%

Objet:

TR: toepassing EU akkoord 'sociale insluiting'

Van: Ingrid Van Craeynest [mailto:ingrid@tlv.be]

Verzonden: 2011-06-07 12:01

Aan: Paul Windey; koen.cabooter@unizo.be

Onderwerp:

Geachte heer,

De Nationale Arbeidsraad is op 25 mei 2011 om 16 uur in plenaire zitting samengekomen .De Raad heeft de aanbeveling nr. 22 goedgekeurd met het oog op de omzetting van de kaderovereenkomst betreffende inclusieve arbeidsmarkten, die de Europese sociale partners (EVV, Business Europe, UEAPME en CEEP) op 25 maart 2010 hebben ondertekend. Een good practice vanwege de sector transport en logistiek werd uitgewerkt als ESF – project met POM –Oost-Vlaanderen: het ESF Project Talent Transfer en de daarbij horende "Talenten Trotter" .

Het project werd als één van de drie ESF Ambassadeurs 2011 verkozen omwille van zijn geïntegreerde aanpak welke oog heeft voor draagvlak ontwikkeling, de gidsende benadering en de bijkomende produkten (cahiers, reistips tot 10) die ook in de disseminatiefase werden aangemaakt.

Met vriendelijke groeten,

Ingrid Vancraeynest

Adjunct Secretaris Generaal

Transport en Logistiek Vlaanderen

Beroepsvereniging van ondernemingen in transport en logistiek

Land van Rodelaan 20 - B-9050 Gentbrugge

T +32 (0)9 210 82 10 - F +32 (0)9 232 22 79

ingrid@tlv.be - www.tlv.be